Les gens • Les partenariats • Le savoir

Ressources humaines et Développement social Canada

Budget des dépenses 2006 – 2007

Rapport ministériel sur le rendement

Approuvé par

L'honorable Monte Solberg, C.P., député
Ministre des Ressources humaines et du Développement social

L'honorable Jean-Pierre Blackburn, C.P., député
Ministre du Travail

Table des matières

5 Messages des ministres

9 Déclarations de la direction

13 Section I Survol

14 Survol du ministère

14 Introduction

17 Mandat

17 Profil des dépenses

19 Bilan socioéconomique de l'année

21 Sommaire du rendement du Ministère par résultat stratégique

34 Priorités de la direction

38 Risques à l'échelle de l'organisation

41 Section II Analyse du rendement par résultat stratégique

43 Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social

53 Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage

83 Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, productifs, où règne la coopérarion, et des normes internationales du travail efficaces

91 Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

113 Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service

139 Section III Renseignements supplémentaires

207 Section IV Autres éléments d'intérêt

225 Sites Internet

228 Index

Messages des ministres

Message du ministre des Ressources humaines et du Développement social

Je suis heureux de présenter au Parlement le *Rapport ministériel sur le rendement de 2006 – 2007* au nom du ministère des Ressources humaines et du Développement social. Ce rapport présente les réalisations par rapport aux engagements énoncés dans le Rapport sur les plans et les priorités, et il sert à donner aux Canadiens l'assurance que leur gouvernement est responsable des résultats obtenus.

Le nouveau gouvernement du Canada a affirmé clairement qu'il veut renforcer la compétitivité du Canada. *Avantage Canada* – notre plan économique à long terme – vise à faire du Canada un chef de file dans le monde maintenant et pour les générations à venir. L'un des grands piliers du Canada, c'est l'établissement d'un avantage du savoir; nous nous sommes fixés un but audacieux, mais réaliste, pour nous donner la main-d'œuvre la plus scolarisée, la plus qualifiée et la plus souple au monde.

Le budget de 2007 a mis l'avantage du savoir en application avec l'annonce que le gouvernement investira 3 milliards de dollars sur six ans afin d'accroître la participation au marché du travail au moyen de nouvelles ententes avec les provinces et les territoires. De plus, j'ai conclu des ententes avec l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Québec et le Yukon pour l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés. En outre, dans le budget de 2007, le gouvernement a bonifié de 105 millions de dollars sur cinq ans le Programme de partenariat pour l'emploi et les compétences autochtones.

À titre de ministre de Ressources humaines et Développement social Canada, j'ai eu l'occasion de voir concrètement à quel point le Ministère touche la vie des citoyens. Je suis emballé par les mesures importantes que nous prenons en tant que ministère pour aider les Canadiens à saisir les occasions qui se présentent et améliorer leur vie et celle de leur famille.

Au cours de l'année écoulée, le nouveau gouvernement du Canada a aussi joué un rôle mobilisateur auprès des Canadiens afin qu'ils puissent faire des choix en vue de participer activement à la société. En juillet 2006, nous avons lancé la Prestation universelle pour la garde d'enfants. Quelque deux millions de familles reçoivent maintenant des prestations leur permettant de faire des choix pour la garde de leurs enfants.

Nous aidons aussi les personnes handicapées. Nous avons apporté des modifications au *Régime de pensions du Canada* et de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* (Projet de loi C-36) qui nous permettent de verser des prestations d'invalidité bonifiées aux cotisants de longue date du régime. Du même coup, en collaboration avec l'Agence du revenu du Canada, nous avons vu à ce que les aînés qui produisent une déclaration de revenus profitent du renouvellement constant du Supplément de revenu garanti sans avoir à en faire la demande chaque année.

De plus, en décembre 2006, le nouveau gouvernement du Canada a respecté son engagement visant à aider les sans-abri et les personnes qui risquent de le devenir en présentant une nouvelle stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance. Avec l'investissement renouvelé dans les programmes de rénovation de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, il s'agit d'un investissement de 526 millions de dollars sur deux ans pour aider les Canadiens à accéder à des logements sûrs et sécuritaires.

Enfin, Service Canada est le réseau de service à guichet unique du gouvernement du Canada. En collaboration avec d'autres ministères, organismes et paliers de gouvernement, il offre aux Canadiens un éventail de plus en plus diversifié de programmes et services gouvernementaux. Nous avons mis en place un service de lecture en ligne automatisé pour mieux servir les personnes ayant une déficience visuelle et nous avons ouvert 171 nouveaux points de service, dont certains offrent un service multilingue. C'est ainsi que 95 % des Canadiens vivent maintenant dans un rayon de 50 kilomètres d'un point de service de Service Canada.

Ressources humaines et Développement social Canada vise l'excellence. Nous continuerons de servir les Canadiens tout en cherchant notamment à renforcer la responsabilisation et à obtenir des résultats concrets.

L'honorable Monte Solberg, C.P., député
Ministre des Ressources humaines et du Développement social

Message du ministre du Travail

Le Programme du travail joue un rôle essentiel dans la création d'un Canada prospère en faisant la promotion des droits et du bien-être des employés et de leurs employeurs, et en protégeant ces droits. Ce sont dans les lieux de travail que la richesse du Canada est générée et c'est également là que la plupart des Canadiennes et Canadiens passent la majeure partie de leur vie. Le but du Programme du travail est de veiller au bon fonctionnement de ces lieux de travail.

Grâce à ses programmes et services, le Programme du travail aide les employés et les employeurs à relever les défis et les possibilités d'un milieu de travail en pleine évolution. En faisant la promotion de lieux de travail équitables, stables, sécuritaires, sains et productifs, en menant des recherches sur le travail et en offrant de l'information à ce sujet, nous contribuons à améliorer la qualité de vie de tous les Canadiens et toutes les Canadiennes.

Nous sommes fiers de nos succès de l'an dernier :

- le règlement de graves conflits de travail;
- la modernisation des règles et règlements, et l'amélioration de l'application des mesures de santé et de sécurité au travail, et de la conformité à ces mesures;
- les progrès réalisés dans les dossiers concernant l'emploi et l'équité salariale, la protection des salariés et l'examen des normes du travail;
- promouvoir un milieu de travail sans racisme;
- les progrès en vue de la négociation et de l'adoption d'accords internationaux de coopération dans le domaine du travail, et de l'exécution de programmes connexes.

Le Programme du travail collabore avec d'autres ordres de gouvernement dans de nombreuses activités. Nous collaborons avec nos partenaires provinciaux et territoriaux afin de bâtir de meilleurs lieux de travail au Canada. Sur la scène internationale, nous sommes la voix de la population canadienne en ce qui a trait aux questions de travail, nous travaillons avec des partenaires internationaux pour promouvoir nos principales normes de travail et nos conditions de vie et de travail améliorées.

Grâce aux efforts déployés par les fonctionnaires du Programme du travail et de Ressources humaines et Développement social Canada, nous continuerons de nous assurer que les employés et employeurs canadiens peuvent demeurer concurrentiels et prospérer au sein de lieux de travail qui se mondialisent, et bâtir un Canada plus viable et plus solide.

L'honorable Jean-Pierre Blackburn, C.P., député
Ministre du Travail et ministre de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec

Déclarations de la direction

Ressources humaines et Développement social Canada

Je soumets, pour dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement de 2006 – 2007 de Ressources humaines et Développement social.

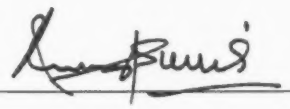
Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2006 – 2007 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement :*

- Il est conforme aux exigences de la déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor;
- Il repose sur les résultats stratégiques et l'architecture des activités de programme du Ministère qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor;
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées;
- Il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés du Budget des dépenses et des Comptes publics du Canada.

Janice Charette
Sous-ministre
Ressources humaines et Développement social

Travail

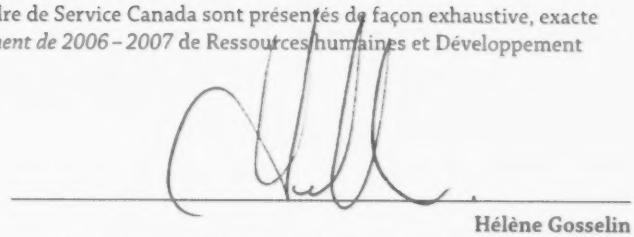
À ma connaissance, les résultats obtenus dans le cadre du Programme du travail sont présentés de façon exhaustive, exacte et équilibrée dans le *Rapport ministériel sur le rendement de 2006 – 2007* de Ressources humaines et Développement social Canada.



Munir A. Sheikh
Sous-ministre du travail et Sous-ministre délégué de Ressources humaines et Développement social

Service Canada

À ma connaissance, les résultats obtenus dans le cadre de Service Canada sont présentés de façon exhaustive, exacte et équilibrée dans le *Rapport ministériel sur le rendement de 2006 – 2007* de Ressources humaines et Développement social Canada.



Hélène Gosselin
Administrateur général de Service Canada et sous-ministre délégué
Ressources humaines et Développement social

Section I Survol

Ressources humaines et Développement social Canada

Survol du ministère

Introduction

Le présent document fait état du rendement de Ressources humaines et Développement social Canada pour la période du 1er avril 2006 au 31 mars 2007. Il rend compte des réalisations du Ministère comparativement aux engagements énoncés dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2006–2007.

Dans la présente section, on trouvera une vue d'ensemble du Ministère, notamment une brève description du contexte socioéconomique et un résumé du rendement du Ministère. On trouvera à la section II des renseignements détaillés sur le rendement par résultat stratégique. Les tableaux financiers et les renseignements concernant les comptes à fins déterminées se trouvent à la section III et on trouvera à la section IV plus de renseignements sur les activités complémentaires des programmes et sur les états financiers consolidés.

La vision du Ministère est de bâtir un pays fort et concurrentiel, d'aider les Canadiens à faire les bons choix afin que leur vie soit plus productive et gratifiante, et d'améliorer leur qualité de vie. Le vaste mandat économique et social du Ministère touche tous les Canadiens, souvent aux grandes étapes de leur vie : depuis les familles avec des enfants jusqu'aux aînés, de l'école au travail, d'un emploi à l'autre, du chômage à l'emploi, et de la vie active à la retraite. Le Ministère s'efforce d'offrir aux Canadiens les outils dont ils ont besoin pour réussir et prospérer dans la société et l'économie par des possibilités de formation et d'apprentissage, des conditions de travail et des relations syndicales-patronales saines et productives, et de leur offrir des politiques, des programmes et des services favorisant le bien-être social des personnes et des familles, et leur participation à l'économie et à la société.

Afin que les Canadiens disposent des outils nécessaires pour être pleinement présents dans l'économie axée sur le savoir et sur le marché du travail, il faut qu'une multitude de partenaires prennent une part active à ce qui se fait et que le Ministère exerce un rôle d'agent catalyseur. Ressources humaines et Développement social Canada travaille de près avec ses partenaires provinciaux et territoriaux et il cultive des relations déjà établies grâce à des lieux de dialogue multilatéraux et bilatéraux. Les employeurs et les syndicats contribuent beaucoup aux investissements dans les compétences en milieu de travail. La promotion du bien-être socio-économique exige également la collaboration du secteur bénévole et des organismes sans but lucratif, de partenaires de l'apprentissage, des groupes communautaires, dont les collectivités de langue officielle minoritaire, et du secteur privé afin que le Ministère puisse élaborer des programmes intégrés, informer les Canadiens et leur offrir des services. Le Ministère travaille avec de nombreux partenaires internationaux pour découvrir et échanger des solutions et des pratiques exemplaires en vue d'optimiser la participation des Canadiens au développement social et économique.

Pour accomplir son mandat, le Ministère administre des programmes et des services à l'intention de millions de Canadiens. C'est ainsi qu'il offre un complément du revenu grâce à des dispositions législatives prévoyant des prestations de pension, un complément du revenu temporaire pendant les périodes de chômage, et des programmes d'emploi permettant aux Canadiens de se préparer à travailler, ainsi que de trouver et de conserver un emploi. Le Ministère fait la promotion de l'apprentissage permanent et, à cette fin, il favorise le développement des compétences en milieu de travail et il recueille et diffuse de l'information sur le marché du travail. Ressources humaines et Développement social Canada investit également dans l'apprentissage afin de faciliter l'accès aux études postsecondaires et l'apprentissage par les adultes, et il cherche à réduire les obstacles à l'apprentissage et à l'alphabétisation chez les adultes ainsi qu'au développement de la petite enfance. Grâce aux politiques et aux programmes sociaux de RHDSC, les enfants et les familles, les aînés, les personnes handicapées, les sans-abri, les collectivités et les autres personnes qui éprouvent des difficultés disposent des mesures de soutien et de l'information nécessaires pour maintenir leur bien-être et pour participer à la vie en société et travailler. Le Ministère cherche aussi à promouvoir des relations industrielles stables ainsi que la sécurité et l'efficacité dans les milieux de travail relevant de la compétence fédérale, et il négocie et met en œuvre les ententes internationales sur le travail relatives au commerce.

Service Canada offre un guichet unique aux services de Ressources humaines et Développement social Canada

et d'un certain nombre d'autres ministères fédéraux. Il s'inspire des pratiques exemplaires dans l'excellence du service qui existent au Canada et à l'étranger et il poursuit depuis plus d'une décennie le travail entrepris au sein du gouvernement du Canada afin d'améliorer les services offerts aux Canadiens. Le réseau de prestations de Service Canada a rassemblé près de 600 points de service dans les collectivités partout au Canada; il offre un service téléphonique national appelé 1-800-O-Canada servant à donner aux Canadiens de l'information au sujet des services du gouvernement fédéral; 23 autres centres d'appels en réseau; une infrastructure de traitement des prestations et tout un éventail des services en ligne à **http://www.servicecanada.gc.ca/fr/home.html**

Les programmes et les services de Ressources humaines et Développement social Canada visent à produire toute une gamme de résultats dans la société et sur le marché du travail. Il y a cinq résultats stratégiques qui constituent la structure de présentation des plans, des priorités et des ressources dans le présent rapport :

« Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social »

« Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage »

« Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces »

« Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités »

« Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service »

Le rendement du Canada

RHDSC	Résultats du gouvernement du Canada
✓	Une croissance économique durable
✓	Une économie axée sur l'innovation et le savoir
✓	La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens
✓	Un marché équitable et sécurisé
✓	Des Canadiens en santé
✓	Une société inclusive qui favorise la dualité linguistique et la diversité
✓	Des collectivités sécuritaires et sécurisées
✓	Une économie mondiale prospère qui profite aux Canadiens et au monde

Pour plus d'information sur *Le rendement du Canada 2006*, consultez le site suivant :

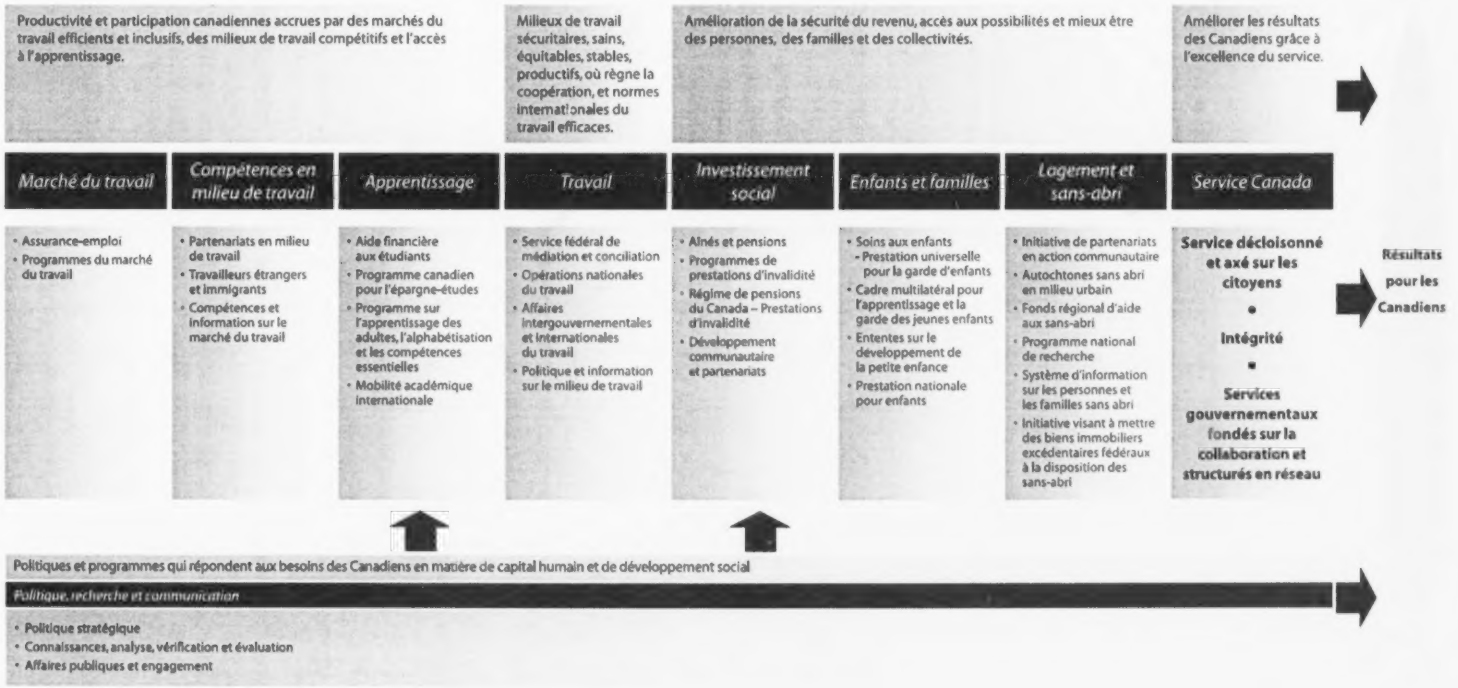
http://www.tbs-sct.gc.ca/report/govrev/06/cp-rc_f.asp

Le rendement du Canada est un rapport annuel présenté au Parlement, qui porte sur la contribution du gouvernement fédéral au rendement du Canada en tant que pays et qui fait état à la fois des points forts et des points à améliorer. À titre de document d'accompagnement des rapports ministériels sur le rendement, il explique dans l'ensemble comment le rendement de chacun des ministères et des organismes contribue aux grands résultats de l'ensemble du gouvernement dans les cinq grands domaines stratégiques suivants : affaires économiques, affaires sociales, affaires internationales et affaires gouvernementales.

Les résultats stratégiques élaborés par Ressources humaines et Développement social Canada ont contribué à plusieurs résultats dans l'ensemble du gouvernement, lesquels sont énoncés dans *Le rendement du Canada 2006*.

MINISTÈRE DES RESSOURCES HUMAINES ET DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL – ARCHITECTURE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES

Vision: Un Canada fort et compétitif qui aide les citoyens à faire des choix qui leur permettront de vivre une vie productive et enrichissante.



Mandat

Le 6 février 2006, Ressources humaines et Développement des compétences Canada et l'ancien Développement social Canada ont été fusionnés avec le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences sous l'appellation de Ressources humaines et Développement social. Les pouvoirs, les attributions et les fonctions du ministre du Développement social ont été transférés au ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, qui est devenu le ministre des Ressources humaines et du Développement social. Le ministre est également responsable de la Société canadienne d'hypothèques et de logement. En outre, un secrétaire d'État pour les aînés a été nommé le 4 janvier 2007.

Jusqu'à ce que la nouvelle loi entre en vigueur, le ministre se fonde sur les dispositions de la *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* et de la *Loi sur le ministère du Développement social* pour l'exercice de ses pouvoirs.

La *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* définit les pouvoirs, les attributions et les fonctions du ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, du ministre du Travail et de la Commission d'assurance-emploi du Canada. Le Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences a pour mandat d'**améliorer le niveau de vie et la qualité de vie de tous les Canadiens en faisant la promotion d'une main-d'œuvre mobile et hautement spécialisée sur un marché du travail efficient et inclusif**. Le ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences est responsable de l'ensemble du Régime d'assurance-emploi, tandis que l'administration de la *Loi sur l'assurance-emploi* relève de la Commission d'assurance-emploi du Canada.

La *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* prévoit la nomination d'un ministre du Travail qui est responsable du *Code canadien du travail*, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ainsi que d'autres lois sur la rémunération et les conditions de travail. Cette loi constitutive prévoit que le ministre du Travail utilise les services et les ressources du Ministère. Elle établit également le mandat du ministre du Travail, qui est de **promouvoir des milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, coopératifs et productifs**.

La *Loi sur le ministère du Développement social* définit les pouvoirs, les attributions et les fonctions du ministre du Développement social (DSC). Développement social Canada a pour mandat de **promouvoir le bien-être social et la sécurité**. Dans l'exercice des pouvoirs et l'exécution des obligations et des fonctions que prévoit cette loi, le ministre est responsable de l'application du Régime de pensions du Canada, de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, de la *Loi sur le Conseil national du bien-être social* et de la *Loi sur la prestation universelle pour la garde d'enfants*.

Service Canada fonctionne conformément au mandat et au cadre législatifs actuels du Ministère. Il a pour mandat de collaborer avec les ministères fédéraux, les autres paliers de gouvernement et les fournisseurs de services à la collectivité afin d'offrir des services et des prestations par la voie d'un seul réseau de guichets uniques.

Le 1er juin 2006, le Projet de recherche sur les politiques a été intégré au portefeuille de Ressources humaines et Développement social Canada. Il est chargé de diriger les projets de recherche horizontale relativement au programme stratégique à moyen terme du gouvernement du Canada et il détermine les besoins de données et les priorités pour l'élaboration des politiques futures.

Profil des dépenses

Ressources humaines et Développement social Canada comprend les ressources de l'ancien ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences et de l'ancien ministère du Développement social. Les dépenses de Ressources humaines et Développement social Canada pour les programmes et les services se sont élevées à plus de 79 milliards de dollars, dont 75 milliards ou près de 95 % sont des prestations directes versées aux Canadiens pour l'Assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse, la Prestation universelle pour la garde d'enfants, les prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* et d'autres paiements de transfert législatifs. Le Ministère a dépensé 1,0 milliard de dollars en subventions et contributions votées; 33,6 milliards en subventions et contributions législatives; et 2,1 milliards pour la Partie II de l'Assurance-emploi.

Diagramme Profil des dépenses de RHDSC
Total consolidé 79 225,1 M$

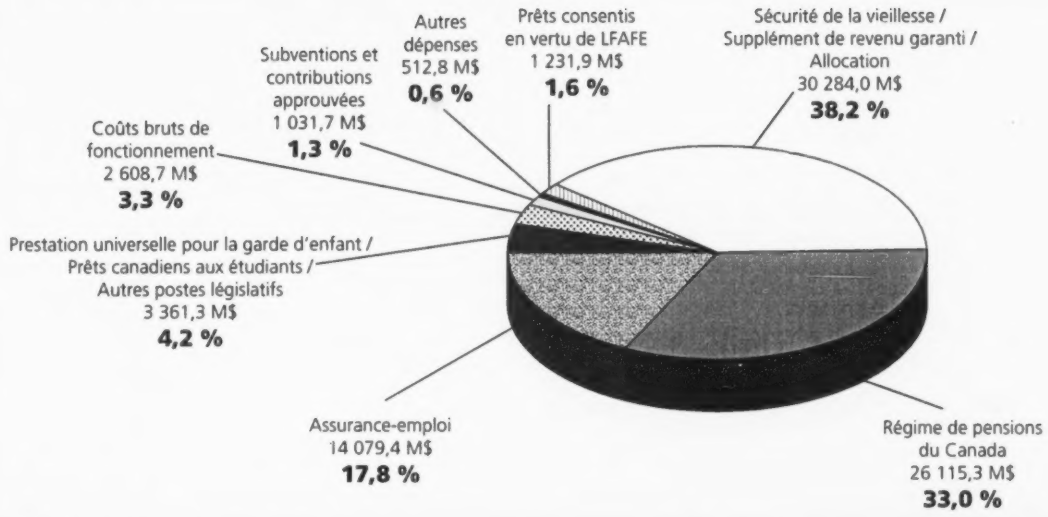


Tableau 1 Ressources humaines et Développement social Canada (en millions de dollars)

Ressources humaines et Développement social Canada – Dépenses brutes		
Budgétaire		
Coûts nets de fonctionnement		969,7
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes :		
Régime de pensions du Canada	261,9	
Compte d'assurance-emploi	1 290,0	
Indemnisation des accidentés du travail	87,1	1 639,0
Coûts bruts de fonctionnement		2 608,7
Subventions et contributions approuvées		1 031,7
Total des dépenses brutes		**3 640,4**
Autres - Indemnisation des accidentés du travail et coûts et montants recouvrés du Compte d'AE et du RPC		512,8
Non-Budgétaire		
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* (LFAFE)		1 231,9

Paiements de transfert législatifs		
Subventions et contributions :		
Programme de la Sécurité de la vieillesse		22 878,8
Supplément de revenu garanti		6 901,1
Paiement d'allocation		504,1
Autres paiements législatifs :		
Prêts canadiens aux étudiants	347,7	
Subvention canadienne pour l'épargne-études	505,0	
Bon d'études canadien	21,8	
Prestation pour les coûts de l'énergie	3,7	
Prestation universelle pour la garde d'enfants	1 784,4	
Garde d'enfants - Ententes prov./terr.	650,0	
Autres dépenses	0,1	3 312,7
Sous-total		**33 596,7**
Prestations du Régime de pensions du Canada		26 115,3
Prestations d'assurance-emploi		
Partie I	11 992,5	
Partie II	2 086,9	14 079,4
Autres comptes à fins déterminées		48,6[a]
Total des paiements de transfert législatifs		**73 840,0**

[a] Ce montant comprend les paiements relatifs aux Comptes des rentes sur l'État et au Fonds d'assurance de la fonction publique.

Bilan socioéconomique de l'année

On trouve dans la présente partie une vue d'ensemble du contexte socioéconomique en 2006 par rapport aux grands indicateurs macroéconomiques et sociaux qui intéressent Ressources humaines et Développement social Canada.

Les problèmes qui se posaient à l'économie et au marché du travail au Canada en 2005 sont devenus encore plus aigus en 2006. La croissance économique a été forte et il y a eu une croissance modeste de la productivité accompagnée d'une progression de l'emploi. Les sources de la croissance se sont déplacées vers l'ouest en raison de la vigueur des prix des produits de base (surtout de l'énergie) et la capacité de croissance de l'économie est limitée par la pénurie de main-d'œuvre malgré la migration interprovinciale vers les provinces en forte croissance.

Bonne performance de l'économie canadienne en 2006

L'économie du Canada a progressé de 2,7 % en 2006, soit un taux légèrement inférieur à celui de l'année précédente. Comparativement aux années précédentes, la croissance économique est attribuable à des facteurs intérieurs, en particulier les dépenses des consommateurs canadiens et les investissements des entreprises. La forte demande intérieure, alliée à la vigueur du dollar canadien et à la concurrence des pays à faible coût comme la Chine, a entraîné une croissance plus rapide des importations comparativement aux exportations, d'où une détérioration du surplus commercial. La vigueur économique générale dans le monde et l'explosion de la demande en Chine ont fait bondir les prix des produits de base, comme en témoigne l'indice des produits de base de la Banque du Canada, qui a presque doublé depuis 2002.

La productivité de la main-d'œuvre canadienne a ralenti en 2006 et la plus grande partie de cette faiblesse est attribuable à la diminution récente de la croissance de la productivité dans le secteur des ressources. En particulier, la pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans l'Ouest et les grands travaux associés aux activités dans les sables bitumineux de l'Alberta, ont entraîné une forte croissance du nombre d'heures travaillées sans produire une augmentation de la production. La croissance de la productivité au Canada a encore une fois été inférieure à celle des États-Unis.

L'emploi a poursuivi sa progression vigoureuse

L'emploi a progressé à un taux de 2,0 % (315 000 emplois) en 2006, pour ainsi dépasser la progression enregistrée en 2005 et, pour la troisième année consécutive, ce sont surtout les emplois à plein temps qui ont augmenté. Le taux d'emploi – le pourcentage de personnes de 15-64 ans qui travaillent – a augmenté à un taux record de 72,9 % en 2006, pour ainsi dépasser le record précédent établi au cours des deux années antérieures.

La croissance de l'emploi a été limitée par les difficultés de croissance de la main-d'œuvre. Pour la troisième année consécutive, la croissance de la main-d'œuvre a stagné, en raison surtout de la faible croissance de la population, mais aussi de l'absence de progression du nombre d'actifs. Le taux d'activité des Canadiens en âge de travailler est resté en 2006 à peu près le même que l'année précédente, soit 77,9 %. En revanche, le taux de chômage a chuté à un creux record de 6,3 % sur 30 ans. Les chômeurs chroniques (les personnes sans travail pendant au moins une année) représentaient seulement 8,7 % de tous les chômeurs en 2006, soit la proportion la plus faible depuis 1990 (la proportion moyenne de chômeurs chroniques dans les pays du G-7 est de 30,9 %).

La Banque du Canada est d'avis que l'économie a fonctionné presque à plein régime au cours de 2006.

Les prix élevés de l'énergie et la vigueur du dollar canadien entraînent des changements dans l'activité économique, l'emploi et même la population

L'économie canadienne est un amalgame d'économies régionales, chacune avec son propre amalgame de secteurs d'activité et de ressources. Elle a bénéficié dans l'ensemble de la vigueur des prix des produits de base et de l'énergie ainsi que de la chute des prix de la fabrication, car le Canada est un exportateur d'énergie et de produits de base et (sur le plan net) un importateur de produits manufacturés. Toutefois, ces changements importants dans les prix des produits de base et des produits manufacturés ont eu des répercussions très différentes sur chacun des secteurs et des régions.

D'une part, il y a eu d'énormes investissements dans le secteur de l'énergie, les revenus ont fortement augmenté et la situation financière des gouvernements

est même meilleure. C'est ainsi que l'Ouest, en particulier l'Alberta et la Colombie-Britannique, ont manifesté une vigueur peu commune et ont enregistré la plus forte progression de l'emploi.

D'autre part, les facteurs combinés de l'augmentation des prix de l'énergie et des matériaux, la forte valeur du dollar canadien et la forte concurrence des économies émergentes nous a entraîné dans un autre cycle de faiblesse considérable dans le secteur de la fabrication. La croissance de la production manufacturière a été faible et le secteur de la fabrication au Canada fait partie maintenant des économies qui perdent des emplois dans ce secteur. L'Ontario et le Québec ont été les provinces les plus touchées.

Par ailleurs, sur le plan historique, toutes les provinces ont généralement une bonne santé économique. À l'exception de la Nouvelle-Écosse, toutes les provinces ont enregistré une progression de l'emploi en 2006. Pour ce qui est du chômage, la santé du marché du travail semble encore plus généralisée que la croissance de l'emploi. Dans toutes les provinces sauf l'Île-du-Prince-Édouard, le taux de chômage a diminué et la plupart ont atteint leur plus faible taux ou presque de tout temps. Il reste encore toutefois de grands écarts du taux de chômage entre les provinces. Le taux en Alberta était de 3,4 %, soit le plus faible, tandis qu'à Terre-Neuve-et-Labrador, il était de 14,8 %, le plus élevé. Au cours de 2005, l'Alberta a attiré plus de 100 000 migrants interprovinciaux et encore plus en 2006. Ces migrants viennent de tout le Canada, et plus du tiers de l'Ontario seulement.

Les revenus ont augmenté constamment et plus rapidement que l'inflation

Le progrès économique, ce n'est pas seulement les emplois, mais aussi les revenus dans ces emplois. En 2006, le revenu horaire moyen a augmenté légèrement de 3,3 % comparativement à 2005. Comme l'inflation a été de près de 2,0 % l'an dernier, il y a eu une forte progression effective du revenu horaire effectif moyen. Chez les travailleurs syndiqués, les grands règlements salariaux négociés entre les employeurs et les syndicats ont comporté une augmentation annuelle moyenne de 2,5 % des taux de base en 2006, un peu plus que l'augmentation moyenne en 2005.

Le taux de faible revenu reste inchangé pour la plupart des types de familles

La progression des revenus n'est pas, bien sûr, également répartie et la pauvreté reste un problème. Elle est souvent mesurée selon le nombre de familles qui se trouvent en deçà d'un seuil donné de revenu et combien. En 2005, environ 655 000 familles canadiennes, soit 7,4 % de la totalité, se situaient en deçà du « seuil de faible revenu » après impôt de Statistique Canada. Les familles à faible revenu auraient eu besoin en moyenne de 7 900 $ pour dépasser le seuil de faible revenu. Bien que, dans l'ensemble, la fréquence du faible revenu soit restée semblable en 2004 et 2005, les mères seules ont subi une baisse de 6,9 % de leur taux de faible revenu au cours de la période. Cette tendance à la baisse existe depuis quatre ans et elle est le résultat de l'augmentation ininterrompue des revenus et de la proportion de soutiens économiques du ménage parmi les mères seules. Malgré cette progression, la fréquence du faible revenu chez les mères seules reste quatre fois plus élevée que celle des familles biparentales avec enfants.

... mais l'écart entre les familles ayant le plus faible revenu et celles qui ont le revenu le plus élevé, ainsi qu'entre celles qui ont la valeur nette la plus faible et la valeur la plus élevée s'est accentué

L'écart de revenu entre le quintile supérieur et le quintile inférieur des familles s'est élargi depuis une décennie. Cet écart avait fluctué entre 1980 et 1996, mais en 2005 il avait atteint 105 400 $. Bien que tous les groupes de revenu aient bénéficié de la conjoncture économique favorable qui existe depuis le début des années 90, c'est le quintile supérieur qui en a le plus profité. Des études actuelles montrent que la progression récente observée dans le quintile supérieur des familles a bénéficié principalement aux familles faisant partie du 1 % supérieur. Fait intéressant, entre 1999 et 2005, la valeur nette médiane des familles dans le quintile supérieur de la répartition de la richesse a augmenté de 19 %, pendant que la valeur nette de leurs contreparties dans le quintile inférieur est restée à peu près la même.

Collectivités canadiennes

Selon le Recensement de 2006, plus de 81 % de la population canadienne habitait dans un centre urbain comptant au moins 10 000 habitants, comparativement

à 76 % en 1971. Environ 68 % de la population du Canada habite maintenant dans des localités situées dans les 33 régions métropolitaines de recensement du pays. Les immigrants contribuent encore beaucoup à l'augmentation de la population dans les grands centres urbains. En 2001, 62 % de tous les immigrants vivaient à Toronto, Montréal ou Vancouver, comparativement à 52 % en 1981. C'est ainsi que, selon les projections, les minorités visibles pourraient représenter 50 % de la population de Toronto et de Vancouver d'ici 2016.

Sommaire du rendement du Ministère par résultat stratégique

Dans la présente section, nous présentons un résumé des réalisations de Ressources humaines et Développement social Canada comparativement aux indicateurs et aux objectifs figurant dans les rapports sur les plans et les priorités de 2006–2007.

Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social.

Au cours de l'année, le Ministère, avec ses ressources en matière de politique stratégique, de recherche et de communication, a contribué aux efforts du gouvernement visant à améliorer le niveau de vie et la qualité de vie des Canadiens, ainsi qu'à promouvoir leur bien-être social et la sécurité. Le Ministère a surtout cherché à aider le gouvernement à remplir ses engagements figurant dans le Budget de 2006 et dans la mise à jour économique et financière, notamment en contribuant à l'idée de créer de nouvelles possibilités et d'offrir des choix aux citoyens, ainsi qu'il a été annoncé dans *Avantage Canada : Bâtir une économie forte pour les Canadiens*.

En 2006-2007, le Ministère a lancé un certain nombre d'initiatives stratégiques en vue de devenir un centre d'excellence reconnu pour les politiques et les connaissances sur le marché du travail et le développement social. Mentionnons à titre d'exemple les progrès accomplis dans l'élaboration d'une démarche qui tient compte de l'importance pour les stratégies économiques et sociales de se compléter mutuellement, ce qui correspond assez bien aux aspects du mandat du Ministère portant sur le développement social et l'économie. Le Ministère a lancé un processus de planification stratégique à moyen terme faisant appel à la prospective et par lequel il peut circonscrire les problèmes qui pourraient surgir à moyen terme et s'y préparer. Afin que le processus reste actuel, on y a intégré une disposition prévoyant la réévaluation périodique des problèmes qui se dessinent.

Des progrès importants ont été accomplis au cours de l'année pour l'intégration des immenses ressources de connaissances du Ministère afin de mieux éclairer ses fonctions d'élaboration des politiques et des programmes, notamment l'élaboration d'un projet de plan du savoir qui englobe l'établissement de priorités pour la création, le maintien, l'utilisation et la diffusion des connaissances, des données et de la recherche.

Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage.

Au cours de 2006–2007, Ressources Humaines et Développement social Canada a œuvré sur plusieurs plans : favoriser l'efficience du marché du travail et l'inclusion, améliorer la compétitivité du milieu de travail et aider les Canadiens à bénéficier des possibilités d'apprentissage, dans l'optique du but commun visant à contribuer à maintenir la prospérité du Canada par une productivité et une participation meilleures.
Les programmes du Ministère relatifs au marché du travail, aux compétences en milieu de travail et à l'apprentissage ont contribué ensemble à l'acquisition d'une main-d'œuvre parmi la mieux éduquée, la plus spécialisée et la plus flexible, et, de ce fait, à un certain nombre des grands résultats du gouvernement du Canada : une forte croissance économique, une économie axée sur l'innovation et le savoir, la sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens, y compris les groupes cibles et ceux qui se heurtent à des obstacles et un marché du travail équitable et sécurisé. Les efforts du Ministère dans l'optique de ce résultat stratégique et ses grandes activités de programme ont été fidèles au principe de la création de nouvelles possibilités et de choix pour les citoyens qui figurent dans le plan économique du gouvernement : *Avantage Canada : Bâtir une économie forte pour les Canadiens*.

Marché du travail

L'activité de programme du Ministère relative au marché du travail en vue d'accroître l'inclusion sur le marché du travail et d'augmenter la participation s'est poursuivie par la voie d'initiatives horizontales et d'efforts communs divers mettant à contribution d'autres ministères fédéraux, les provinces et les territoires, des organismes extérieurs et d'autres parties intéressées. Une réalisation importante a été le transfert à l'Ontario de l'Entente sur le développement du marché du travail, étant donné que le gouvernement cherche à céder ces ententes aux provinces et aux territoires. On a fait des efforts également pour améliorer les résultats sur le marché du travail pour les Autochtones, notamment en collaborant avec des partenaires en vue de renforcer la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones en ce qui a trait aux services en milieu urbain, à la recherche sur le marché du travail et au rôle du secteur privé. En outre, des ententes dans le cadre de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés ont été conclues avec trois provinces et un territoire afin de répondre aux besoins des travailleurs âgés déplacés. Tous ceux qui ont indiqué vouloir participer à l'initiative ont signé une entente en 2007–2008.

Le régime d'assurance-emploi procure aux Canadiens un complément de revenu temporaire lorsqu'ils sont en chômage ou qu'ils s'absentent temporairement du travail pour cause de maladie, de grossesse ou de la naissance d'un enfant, ou pour prendre soin d'un membre de la famille. Afin que le régime d'assurance-emploi contribue encore au bien-être des personnes et à la stabilité économique, diverses mesures ont été prises, comme le lancement d'un projet pilote visant à vérifier ce qui se produit sur le marché du travail si l'on augmente de cinq semaines le versement des prestations ordinaires dans les régions à chômage élevé, et l'élargissement de l'admissibilité aux prestations de compassion de sorte que plus de gens puissent en bénéficier.

Compétences en milieu de travail

Par la voie de l'activité de programme sur les compétences en milieu de travail, Ressources humaines et Développement social Canada a cherché à améliorer la compétitivité économique du Canada et à rehausser la compétitivité des milieux de travail au Canada. Cette initiative, entreprise en collaboration avec des nombreux partenaires, a consisté principalement à exhorter les employeurs à investir dans le perfectionnement de leurs travailleurs afin qu'ils acquièrent les nouvelles compétences de plus en plus nécessaires. Le Ministère a pris un certain nombre de mesures pour accroître le nombre de compétences offertes sur le marché du travail au Canada et pour promouvoir la participation effective de travailleurs spécialisés. Parmi les efforts visant à aider les milieux de travail au Canada à bénéficier des compétences que possèdent les personnes formées à l'étranger et pour aider ces personnes à mieux s'intégrer au marché du travail, le Ministère a fait des investissements en vue de la reconnaissance des titres de compétence étrangers. Parmi les mesures visant à élargir l'accès à l'apprentissage dans les métiers du Sceau rouge et à promouvoir la mobilité interprovinciale, il y a eu la mise en vigueur du processus de demande de la Subvention aux apprentis. À la fin de l'année, nous avions reçu plus de 4 900 demandes pour cette subvention, qui aide les apprentis admissibles inscrits à un programme des métiers du Sceau rouge à payer leurs dépenses. Le Ministère a aussi fait des investissements pour améliorer la mobilité interprovinciale dans les professions prioritaires relatives à la santé.

Apprentissage

Comme l'apprentissage continu devient de plus en plus essentiel au bien-être des personnes et la productivité, à la compétitivité et à la prospérité du Canada, le programme d'apprentissage a aidé les Canadiens à bénéficier des moyens d'apprentissage dont ils ont besoin pour mieux participer à une société et à une économie axées sur le savoir. Le Ministère s'est efforcé de contribuer à l'objectif figurant dans le plan économique du gouvernement : *Avantage Canada : Bâtir une économie forte pour les Canadiens*, c'est-à-dire exploiter l'avantage du Canada sur le plan du savoir pour se donner la main-d'œuvre la mieux éduquée, la plus spécialisée et la plus flexible dans le monde. Le Ministère s'est efforcé de sensibiliser les Canadiens à l'importance de l'apprentissage continu et à la nécessité d'épargner en vue des études postsecondaires, de s'y préparer et d'en acquitter les frais; il a facilité l'accès aux études postsecondaires et aux occasions d'apprentissage par les adultes et il a collaboré avec des partenaires à l'exécution de programmes et de services d'apprentissage. Le Ministère a contribué à élargir les possibilités d'études postsecondaires pour des milliers de Canadiens par la voie de prêts aux étudiants et de subventions à l'épargne-études, de même que par des subventions pour les groupes qui sont sous-représentés au niveau postsecondaire. Les conditions d'admissibilité aux prêts canadiens pour étudiants ont été élargies du fait que la contribution attendue des parents sera réduite à partir de l'année scolaire 2007–2008. Le Ministère a aussi

commencé à offrir de l'aide financière et des mesures d'encouragement afin que les Canadiens épargnent pour les études postsecondaires, et plus de mesures de soutien pour l'épargne-études dans le cas des familles à faible revenu. Ces mesures de soutien, grâce à la bonification de la Subvention canadienne pour l'épargne-études et du Bon canadien pour études, sont offertes à la plus grande partie de la population depuis la fin de 2006–2007 depuis que plus d'institutions financières ont conclu des ententes avec le Ministère et ont mis à niveau leurs systèmes. Le Ministère a aussi permis au gouvernement de respecter son engagement relatif à l'alphabétisation des adultes par la voie d'un programme intégré, le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes, en collaboration avec les provinces et les territoires.

Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces.

Travail

Tout au long de l'année, le Programme du travail a cherché à assurer des milieux de travail sécuritaires, sains, justes, stables, coopératifs et productifs dans le secteur de compétence fédérale, a administré les lois du travail régissant les secteurs d'activité de compétence fédérale, a encouragé la coopération au sein du réseau des secteurs de compétence en matière de travail au Canada et a géré les affaires internationales du travail pour le compte du Canada. Ces activités ont des répercussions sur une vaste gamme de questions relatives au travail : maintenir le juste équilibre dans la relation entre les employeurs et les employés; créer des milieux du travail compétitifs; contribuer à la productivité du Canada et promouvoir le respect des droits du travail à l'échelle internationale. Par exemple, grâce au service de médiation et de conciliation offert aux employeurs et aux syndicats, plus de 96 % des différends en matière de négociation collective ont été réglés sans interruption du travail; il existe maintenant un programme visant à assurer une offre suffisante de négociateurs et de médiateurs dans le domaine du travail; et des fonds ont été versés aux programmes d'acquisition de capacités en matière de travail parmi les partenaires commerciaux du Canada dans les Amériques. Le rapport final intitulé *Équité au travail : Des normes du travail fédérales pour le XXIe siècle*, rédigé par le commissaire indépendant chargé d'examiner la Partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*, a été publié. Le ministre du Travail a rencontré les principales parties intéressées pour connaître leur point de vue au sujet des recommandations du rapport sur la modernisation des normes du travail dans le secteur de compétence fédérale. Le Programme du travail a aussi contribué à de nombreux résultats du gouvernement du Canada : un marché équitable et sécurisé; des collectivités sécuritaires et sécurisées; un monde sécuritaire et sécurisé grâce à la coopération internationale; et un partenariat nord-américain fort et mutuellement avantageux.

Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités.

Le Ministère a continué d'aider les personnes, les familles et les collectivités à exploiter leur potentiel afin de contribuer à la société canadienne et bénéficier des avantages que la société procure. Parmi les difficultés à cet égard, mentionnons la nécessité pour le Ministère de faire preuve de souplesse dans la recherche des meilleures solutions en vue d'aider les gens. Il peut dans certains cas offrir une aide directe, comme les prestations versées aux parents afin qu'ils puissent choisir de quelle façon ils veulent s'occuper de leurs jeunes enfants. Il y a d'autres possibilités, comme collaborer de façon horizontale avec les autres ministères fédéraux et paliers de gouvernement; collaborer avec des groupes à l'échelon local; exploiter les ressources offertes par les organismes sans but lucratif; ou sensibiliser l'ensemble de la population à divers problèmes. Dans certains cas, comme la nécessité de rehausser la sécurité du revenu des aînés, c'est un vaste segment de la population qui est touché et il faut verser des pensions à des millions de gens; dans d'autres cas, il faut adopter une démarche convenant à des circonstances particulières, comme aider plus de 2 500 personnes handicapées à améliorer leur employabilité. Le Ministère a élaboré une nouvelle stratégie de partenariats de lutte contre l'itinérance permettant d'accentuer l'horizontalité et des partenariats ont été conclus afin d'offrir un meilleur accès à l'éventail des services et des programmes dont ont besoin les personnes et les familles sans abri pour devenir autonomes. Nous avons ainsi contribué un certain nombre de résultats du gouvernement du Canada, comme une société inclusive qui favorise la dualité linguistique et la diversité, des collectivités sécuritaires et sécurisées, la

sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens, une croissance économique durable et une économie axée sur l'innovation et le savoir.

Investissement social

Pour son activité d'investissement social, le Ministère a administré les régimes nationaux de pensions du Canada, qui sont d'importantes sources de revenu assuré pour les aînés, lesquels constituent le segment en plus forte croissance de la population au Canada, et pour les personnes handicapées, qui sont souvent incapables de tirer un revenu suffisant d'un emploi. À titre d'illustration de l'importance de ces pensions pour les Canadiens, les statistiques les plus récentes disponibles pour 2004 indiquent que la Sécurité de la vieillesse a compté pour plus de la moitié du total du revenu après retraite des aînés à faible revenu et que les prestations de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada ont compté pour plus de 40 % du revenu total après retraite des aînés.

Parmi d'autres initiatives visant à aider des groupes ciblés à améliorer leur bien-être et à participer davantage à la collectivité, mentionnons l'approbation de 775 nouveaux projets dans le cadre du programme Nouveaux Horizons pour les aînés à l'échelon local, lequel verse des fonds afin d'encourager les aînés à mettre en commun leurs connaissances et leurs compétences avec d'autres dans leur milieu et à réduire leur isolement social. Des investissements ont été faits également dans 99 projets dans le cadre du Programme de partenariats pour le développement social pour le développement de la petite enfance, pour les enfants et les familles, pour les communautés minoritaires de langue officielle et pour des initiatives du secteur bénévole. À titre de principal ministère fédéral chargé des questions touchant les personnes handicapées, Ressources Humaines et Développement Social Canada a administré un certain nombre de programmes pour les aider à améliorer leur employabilité et leur bien-être, dont les ententes sur le marché du travail pour les personnes handicapées, le Fonds d'intégration et le volet des personnes handicapées du Programme de partenariats pour le développement social.

Enfants et familles

Compte tenu de l'importance que les familles attachent à la garde des enfants et à toute la gamme des difficultés que cette tâche représente pour les parents, l'activité de programme des enfants et des familles s'est occupée de la mise en œuvre de la nouvelle Prestation universelle pour la garde d'enfants, qui offre une aide financière permettant aux parents de décider eux-mêmes de quelle façon ils souhaitent prendre soin de leurs enfants. Dans le dernier mois de 2006–2007, 1,5 million de familles avec de jeunes enfants ont reçu cette prestation. En outre, dans son budget de 2007, le gouvernement a annoncé un montant de 250 millions de dollars pour la création de places en garderie. De l'aide financière. De l'aide financière et des services ont été offerts aux familles à faible revenu par la voie de la Prestation nationale pour enfants, un partenariat entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux, comportant aussi un volet pour les Premières nations. Le Supplément de la Prestation nationale pour enfants pour les familles à faible revenu a été augmenté d'environ 185 $ par enfant. Le gouvernement fédéral a aussi offert une aide financière importante par l'entremise du Transfert social canadien afin de contribuer au développement de la petite enfance par la voie d'initiatives fédérales, provinciales et territoriales gérées par Ressources humaines et Développement social Canada, comme le Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, et l'Entente sur le développement de la petite enfance.

Logement et sans-abri

Des personnes deviennent sans abri pour toutes sortes de raisons et la population des sans-abri est très diversifiée. L'activité de programme sur le logement et l'itinérance est le chef de file dans ce domaine en collaboration avec de nombreux partenaires et intervenants. Le Ministère a investi dans les collectivités dans l'ensemble du Canada afin qu'elles puissent acquérir les outils et mener toute une gamme d'interventions visant à aider les personnes sans abri à devenir autonomes. Par exemple, un montant d'environ 175,5 millions de dollars dans le cadre de l'Initiative nationale pour les sans-abri a été versé pour 1 140 projets en vue d'offrir des services dans 121 collectivités. Une nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, qui accentue l'horizontalité et les partenariats, a été élaborée pour améliorer l'accès à tout l'éventail des services et des programmes dont les personnes et les familles sans abri ont besoin pour progresser vers l'autosuffisance. Au lieu de mettre l'accent sur les interventions après coup, on cherche à prévenir et à réduire l'itinérance par des programmes de logement de transition et de soutien. La stratégie repose sur le partenariat, une meilleure collaboration et une meilleure coordination des investissements par les divers partenaires pour la mise en place de solutions locales à des problèmes locaux.

Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service.

Service Canada a continué de tendre vers son but, c'est-à-dire offrir aux Canadiens un service à guichet unique personnalisé et de haute qualité. À cette fin, de nouveaux services sont maintenant offerts et les services existants ont été élargis, de nouveaux points de service ont été ouverts, le service Internet a été amélioré, on a fait des efforts pour améliorer l'administration des fonds publics, et les partenariats avec d'autres ministères fédéraux et d'autres paliers de gouvernement ont été renforcés. On a notamment mis en place des groupes consultatifs de clients qui procurent un point de vue unique sur les besoins et les priorités du service de la part de segments donnés de clients, comme les personnes handicapées et les membres du secteur bénévole. L'accès au service a été amélioré grâce à de nouveaux points de service, de même qu'à un nouveau site Internet plus convivial. La gamme des services offerts par Service Canada a aussi continué d'augmenter : par exemple, on peut maintenant obtenir des permis pour les embarcations de plaisance et s'inscrire à la Prestation universelle pour la garde d'enfants laquelle, du fait que les parents peuvent décider eux-mêmes de la façon dont ils veulent s'occuper de leurs enfants, intègre le principe du gouvernement qui consiste à élargir les choix pour la population. Parmi les améliorations aux services existants, mentionnons l'augmentation du nombre de lieux offrant un service de demande de passeport aux Canadiens dans les petites localités et les collectivités éloignées où il n'y a pas de Bureau de passeport Canada. On a aussi fait des efforts pour répondre à l'augmentation de la demande du service téléphonique, notamment en prolongeant les heures de service et en offrant le service le samedi. Parmi les mesures visant à faire en sorte que les prestations versées par Service Canada bénéficient aux bonnes personnes et correspondent au montant exact et aux buts pour lesquels elles ont été prévues, mentionnons l'importance encore attachée à l'utilisation du numéro d'assurance sociale à titre de code d'identité commun sûr et sécuritaire. À titre d'exemple d'initiative visant à élargir et à renforcer les partenariats, mentionnons un service nouveau ou élargi pour le compte de cinq ministères fédéraux, la collaboration avec la province de l'Alberta pour simplifier les modalités de demande pour les personnes handicapées, et la gestion de la cession des responsabilités en matière de conception et d'exécution des programmes du marché du travail subventionnés par l'assurance-chômage à la province d'Ontario.

Un service décloisonné axé sur le citoyen

Grâce à cette activité de programme, la prestation des services est en voie de transformation : elle n'est plus axée sur les programmes comme tels, c'est-à-dire que les clients ont de moins en moins à naviguer dans tout un réseau de programmes gouvernementaux pour trouver les services dont ils ont besoin, mais elle est centrée sur les besoins et les priorités des clients et offre des services intégrés et personnalisés par l'intermédiaire de toute une gamme de canaux de service. Grâce à la mise en place d'une stratégie de services axée sur des groupes de clients, Service Canada a pu se faire une meilleure idée des besoins et des priorités qui sont particuliers à des segments définis de la population. Il a pu ainsi mettre en place de meilleurs services pour les personnes handicapées, comme un service de lecture automatisée pour les utilisateurs de son site Internet qui ont une déficience visuelle. Le nombre de services offerts continue d'augmenter et l'accès aux services existants a été élargi. La présence de Service Canada s'est accrue par l'ouverture de 171 nouveaux points de service, dont plusieurs offrent un service multilingue, de sorte que 95 % des Canadiens habitent à moins de 50 kilomètres d'un point de service. Nous avons cherché à répondre à l'augmentation de 22 % de la demande pour le service téléphonique, soit plus de 60 million d'appels au total, par la prolongation des heures de service et l'offre du service le samedi. Le service Internet a été amélioré par le lancement d'un site plus convivial qui offre la possibilité de donner des commentaires, qui comprend une fonction voix permettant aux clients d'entendre le texte du site, et qui est disponible plus de 99 % du temps. Plus de 22 millions de visites ont été faites sur le site Internet de Service Canada en 2006-2007. La responsabilisation et la transparence ont été renforcées par la publication du premier rapport annuel de Service Canada.

Intégrité

Pour assurer la saine administration des fonds publics et produire des économies, le Ministère a cherché à faire en sorte que le numéro d'assurance sociale soit un moyen d'identification commun sûr et sécuritaire. Il a notamment fait de nombreuses enquêtes sur le numéro d'assurance sociale, aidé des personnes dont le numéro d'assurance sociale pouvait avoir été subtilisé, s'est efforcé de faire comprendre aux Canadiens les bons et les mauvais usage de leur numéro d'assurance sociale et a mis à l'essai des façons d'améliorer la qualité et l'intégrité de l'attribution des numéros d'assurance sociale.

Des économies ont été réalisées par un ensemble de mesures, comme des stratégies d'intégrité des programmes pour faire en sorte que les prestations ne soient versées qu'aux personnes admissibles, ainsi que des améliorations des pratiques d'acquisition de biens et de services.

Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau

Dans le cadre de cette activité de programme, le Ministère a augmenté les ressources de Service Canada pour qu'il devienne un guichet unique de services pour les Canadiens. À cette fin, il a surtout cherché à accentuer les relations avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux et il y a maintenant de plus en plus d'organismes pour le compte desquels Service Canada offre des services, comme Transports Canada pour le compte duquel Service Canada a délivré plus de 123 000 permis d'embarcations de plaisance. Il a aussi fait des progrès dans l'utilisation de processus automatisés, de sorte que le renouvellement des demandes d'assurance-emploi par voie électronique dépasse 30 % et que 24 000 employeurs de plus se sont inscrits pour offrir en ligne des renseignements sur le relevé d'emploi. Des mesures ont également été prises pour améliorer le processus par lequel les renseignements sur l'état civil sont transmis à Service Canada par les organismes gouvernementaux provinciaux et territoriaux, ce qui contribue à une plus grande exactitude des renseignements personnels dans le registre de l'assurance sociale et ce qui est essentiel pour la détection de la fraude et de l'abus.

Bulletin du Ministère selon les indicateurs de programme

NOTE AU LECTEUR : Pour 2006–2007, le nombre d'indicateurs et la gamme des activités retenues ont beaucoup augmenté comparativement au nombre d'indicateurs qui existaient dans les deux anciens ministères avant leur fusion. Les indicateurs de 2006–2007 ont été harmonisés avec l'architecture des activités de programme et les résultats stratégiques du nouveau Ministère. Le bulletin qui suit représente le premier ensemble d'indicateurs de rendement du programme élaboré par Ressources humaines et Développement social Canada depuis la création du nouveau Ministère.

Compte tenu de la nécessité d'une plus grande rigueur et de l'importance des résultats, nous avons fait des efforts pour améliorer davantage le Cadre de mesure du rendement ministériel. C'est ainsi que nous avons proposé un ensemble d'indicateurs plus concis et plus homogènes pour 2007–2008. Nous avons aussi commencé à élaborer un plan afin d'orienter l'évolution de la mesure du rendement dans le but de rehausser la capacité et l'état de préparation du Ministère pour la mesure du rendement et la présentation de l'information à ce sujet, de sorte que nous pourrons prendre de meilleures décisions stratégiques et améliorer constamment notre rendement.

Les indicateurs de programme sont l'une des sources servant à évaluer le rendement du Ministère. Les évaluations et les vérifications des programmes, de même que le Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi sont aussi des outils qui aident à expliquer en profondeur le rendement.

Le bulletin présente les résultats pour les indicateurs de rendement des programmes du Ministère qui ont été publiés dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2006–2007. Dans le cas des indicateurs qui sont assortis d'une cible établie, le bulletin comprend une évaluation, c'est-à-dire qu'il indique si les attentes ont été réalisées, en grande partie réalisées ou non réalisées. Il n'y a pas d'évaluation pour les indicateurs qui n'ont pas de cibles établies. Il y a de brefs commentaires relatifs aux indicateurs au besoin. D'autres commentaires plus précis sur les résultats des indicateurs figurent dans la section du document où il est question du rendement par résultat stratégique.

Tableau 2 Sommaire du rendement du Ministère par résultat stratégique

Légende

● Cible atteinte ou dépassée
O Cible non atteinte
O Cible largement atteinte
S/O Sans objet

Cote	Indicateurs de programme	Cible 2006–2007	Résultats
Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage			
Marché du travail			
Accès			
S/O	Pourcentage de chômeurs admissibles aux prestations ordinaires du Régime d'assurance-emploi		Résultat 2005 : 83,4 %
S/O	Taux de participation des groupes désignés (en autodéclaration) et des travailleurs âgés aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)		

	Taux de participation aux PEMS en 2005–2006	Pourcentage de toute la population active en chômage (Recensement 2001)
Femmes	50,0 %	45,5 %
Personnes handicapées	4,6 %	9,8 %
Autochtones	7,2 %	6,5 %
Minorités visibles	6,8 %	16,2 %
Travailleurs âgés (55 ans et plus)	6,5 %	17,3 %

Adéquation			
S/O	Proportion des droits à prestations ordinaires exercés par les prestataires du Régime d'assurance-emploi (%)		(2004–2005) 59,8 %
S/O	Proportion des droits à prestations de maternité ou de congé parental exercés par les prestataires du Régime d'assurance-emploi		Résultat : (2004–2005) 93,5 %
Efficience du marché du travail			
●	Nombre de jeunes qui retournent aux études ou trouvent un emploi à la suite d'une intervention de programme d'emploi dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse et proportion du nombre total de plans d'action menés à terme que représentent ces clients	7 400	8 539 Proportion : 65,29 %
	Commentaire : Ces cibles ne comprennent pas les retours aux études après la participation à l'initiative Placement Carrière-été dans le cadre du programme Expérience emploi été.		
●	Nombre d'Autochtones qui retournent aux études ou trouvent un emploi après une intervention de programme d'emploi dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et proportion du nombre total de plans d'action menés à terme que représentent ces clients	20 500	23 230 Proportion : 54,17 %
●	Nombre de clients devenus salariés ou travailleurs indépendants après une intervention de programme d'emploi et proportion du nombre total de plans d'action menés à terme que représentent ces clients	220 000	226 453 Proportion : 59,15 %

Cote	Indicateurs de programme	Cible 2006–2007	Résultats
Compétences en milieu du travail			
S/O	Nombre d'apprentis qui ont reçu la Subvention incitative pour apprentis	Nouvelle mesure	Service Canada avait reçu plus de 4 900 demandes pour la subvention au 31 mars 2007
●	Augmentation du nombre de personnes de métier qui sont entièrement mobiles au Canada grâce à un certificat du Sceau rouge	15 000	20 386 (2006)
	Commentaire: Les statistiques du Sceau rouge sont présentées annuellement pour la période qui va de janvier à décembre.		
●	Nombre d'outils et de processus mis en place en vue de la vérification et de la reconnaissance des titres de compétence et de l'expérience acquise par les professionnels formés à l'étranger	85	89 (avril 2004 – mars 2007)
Apprentissage			
S/O	Taux de défaut de remboursement des prêts sur trois ans (prêts directs seulement pour 2006–2007)	26 %	En bonne voie d'obtenir le résultat ciblé sur trois ans (les chiffres réels seront disponibles en 2009–2010)
●	Nombre de Canadiens ayant déjà reçu la Subvention canadienne pour l'épargne-études et fréquentant un établissement postsecondaire dans l'exercice en cours	192 000	190 000 (année civile)
●	Pourcentage de Canadiens de moins de 18 ans qui ont déjà reçu la Subvention canadienne pour l'épargne-études	34 %	34 %
○	Pourcentage des enfants admissibles au Bon d'études canadien qui ont un Régime enregistré d'épargne-études	22 %	8 %
	Commentaire : Le programme n'est disponible sur une grande échelle que depuis juillet 2006, lorsqu'un nombre suffisant d'institutions financières ont été prêtes à offrir le nouveau Bon d'études canadien.		
Indicateurs de service			
●	Satisfaction des clients à l'égard de la qualité générale des services fournis par le Programme canadien de prêts aux étudiants	76 %	75 %
●	Satisfaction des clients (fournisseurs de régimes enregistrés d'épargne-études) à l'égard de la qualité générale des services assurés par le Programme canadien pour l'épargne-études	88 %	92 %

Cote	Indicateurs de programme	Cible 2006–2007	Résultats
Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces			
Travail			
●	Pourcentage de différends en matière de négociation collective réglés en vertu de la Partie I (relations industrielles) du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail	90 %	96,9 %
●	Pourcentage des plaintes de congédiement injustifié réglées par des inspecteurs (partie III du *Code canadien du travail*)	75 %	74 %
●	Taux de fréquence des accidents invalidants (TFAI) mesurant l'évolution d'année en année de la proportion de blessures et de maladies avec perte de temps et de décès dans les industries relevant de la compétence fédérale	Réduction de 10 % sur cinq ans comparativement à 2001 à 2005	• Réduction de 11,0 % dans tous les secteurs d'activité • Réduction de 20,2 % dans les secteurs à priorité élevée
●	Pourcentage des sommes recueillies par rapport au montant dû relativement à des plaintes visées par la partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail* (à l'exclusion des plaintes pour congédiement injustifié)	75 %	74 %
Indicateur de service			
●	Satisfaction des clients à l'égard de la qualité des données de la Direction de l'information sur les milieux de travail	80 %	L'évaluation a été à 96,4 % bonne, très bonne ou excellente
Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités			
Investissement social			
S/O	Proportion des participants au RPC qui cotisent ou sont admissibles au Programme de prestations d'invalidité de ce régime	Nouvelle mesure	67 % (hommes) 62 % (femmes)
S/O	Nombre de prestataires du Programme de prestations d'invalidité du RPC qui indiquent retourner au travail et ne plus toucher de prestations; proportion de ce groupe de clients qui n'a pas touché de prestations pendant six mois et plus	Nouvelle mesure	2 107
S/O	Nombre de partenariats établis qui renseignent le public sur les régimes SV – RPC	Nouvelle mesure	Les résultats ne sont pas disponibles (l'indicateur est en voie d'être mis à l'essai)

Cote	Indicateurs de programme	Cible 2006–2007	Résultats
Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées (EMTPH)			
	Nombre de participants des programmes et services relevant des EMTPH	199 812	Résultats non disponibles
	Nombre et pourcentage de participants à un programme ou à un service relevant des EMTPH par province s'il s'agit d'une intervention ayant des points de départ et d'arrivée définis	76 311 (38 %)	Résultats non disponibles
	Nombre et pourcentage de participants qui ont obtenu ou maintenu un emploi grâce à un programme ou un service de soutien qui relève des EMTPH	43 680 (22 %)	Résultats non disponibles
Fonds d'intégration pour les personnes handicapées			
O	Nombre de clients servis	5 539	4 923
●	Nombre et pourcentage de clients ayant obtenu un emploi	1 711 (31 %)	1 757 (36 %)
●	Nombre et pourcentage de clients dont l'employabilité est rehaussée	2 198 (40 %)	2 642 (54 %)
O	Nombre et pourcentage de clients ayant suivi des cours de perfectionnement (retour aux études)	242 (4 %)	223 (4,5 %)
Programme de partenariats en développement social			
S/O	Création et diffusion du savoir en vue de répondre aux besoins des citoyens en développement social	Nouvelle mesure	oui
Initiative Comprendre la petite enfance			
S/O	Nombre de collectivités ayant répondu chaque année à la demande de propositions	Nouvelle mesure	33 collectivités ont demandé un financement
Programme Nouveaux horizons pour les aînés			
S/O	Nombre de personnes âgées menant des activités relevant des projets financés et/ou participant à de telles activités au sein de la collectivité	Nouvelle mesure	106 745 (chiffres estimatifs)
Programme de partenariats pour le développement social, Bureau de la condition des personnes handicapées			
●	Nombre de projets (accords de contributions) financés	46	61
Enfants et familles			
S/O	Fréquence du faible revenu – Évolution du nombre et du pourcentage de familles et d'enfants qui, dans une année, se situent en deçà du seuil de faible revenu après impôt, grâce à la Prestation nationale pour enfants	Données réelles à venir	En 2003, 60 500 familles comptant 159 000 enfants n'ont pas vécu avec un faible revenu grâce à la Prestation nationale pour enfants, soit une réduction de 12,4 % des familles à faible revenu avec enfants
	Commentaire : L'analyse la plus récente a été faite pour l'année 2003		

Cote	Indicateurs de programme	Cible 2006–2007	Résultats
S/O	Degré de faible revenu – Évolution du montant global du revenu dont auraient besoin dans une année les familles à faible revenu pour atteindre le seuil de faible revenu après impôt, grâce à la Prestation nationale pour enfants	Données réelles à venir	En 2003, la Prestation nationale pour enfants a contribué à réduire l'ampleur du faible revenu, l'écart de faible revenu pour les familles avec enfants qui reçoivent le Supplément national pour la garde d'enfants, pour un total de 610 millions de dollars
●	Nombre d'enfants de moins de six ans dont les parents reçoivent la Prestation universelle pour la garde d'enfants	95 % de tous les enfants de moins de six ans	95 %
Logement et sans-abri			
●	Pourcentage des investissements utilisés pour l'ensemble des mesures de soutien et des services selon les priorités établies par les collectivités	Au moins 75 % ont été utilisées à des fins établies par les collectivités	100 %
●	Rapport entre les investissements de l'Initiative nationale pour les sans-abri, d'une part, et les fonds réservés par type de partenaires dans chaque province ou territoire en 2003–2007, d'autre part	1 à 1,5	1 à 1,89
●	Augmentation des sources accessibles d'information ou de données sur l'itinérance	Pièces justificatives sur l'acquisition de données ou d'information	oui
	Commentaire : Le site Web de l'Initiative nationale pour les sans-abri a reçu en moyenne 1 593 visites par jour depuis 2006–2007, ce qui témoigne d'une utilisation continue de l'information sur les sans-abri.		
Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service			
Indicateurs de service			
●	Augmentation du nombre de points de services de Service Canada (il y en avait 320 en mars 2005)	533	587
●	Disponibilité d'Internet 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 – information et opérations (en mars 2005, le seul volet de l'information était accessible en ligne)	95 %	99,3 %
O	Pourcentage d'appels auxquels un agent a répondu dans les 180 secondes	95 %	58,5 %
	Commentaire: Un certain nombre de changements ont été apportés pour relever les défis liés au service pendant les périodes de pointe estivales et hivernales.		
O	Prolongation des heures de service des centres de Service Canada (0 en mars 2005)	60	53
●	Pourcentage de disponibilité du Système de réponse vocale interactive	95 %	98 %
S/O	Maintien ou réduction du nombre de plaintes en matière de langues officielles	Résultats réels à venir	23
●	Établissement de points de service à l'intention des communautés minoritaires de langue officielle (0 en mars 2005)	17	33
●	Service dans des langues autres que le français et l'anglais (0 en mars 2005)	10	19

Cote	Indicateurs de programme	Cible 2006–2007	Résultats
●	Formulaires en ligne sous forme accessible aux personnes handicapées	10	11
O	Pourcentage d'avis produits dans les sept jours suivant la réception des demandes	80 %	65,6 %
	Commentaire : Les résultats stratégiques amélioreront l'automatisation des demandes.		
●	Pourcentage de paiements d'assurance-emploi versés dans les 28 jours suivant la déclaration	80 %	79,7 %
	Pourcentage de passeports délivrés par Passeport Canada dans les vingt jours ouvrables suivant la réception de la demande transmise par Service Canada, sans compter le délai de traitement par la poste	90 %	Il incombe à Passeport Canada de produire un rapport sur les résultats
	Commentaire: Un protocole d'entente entre Ressources humaines et Développement social Canada et Passeport Canada a été conclu lorsqu'il y avait accord pour mesurer l'« efficacité des agents réceptionnaires de passeports (Service Canada) ». Des indicateurs ont été élaborés pour mesurer les erreurs critiques et non critiques commises par Service Canada à titre d'agent réceptionnaire.		
●	Pourcentage de premiers paiements à la retraite du Régime de pensions du Canada qui sont produits dans le mois suivant l'admission aux prestations	85 %	92,8 %
●	Pourcentage de premiers paiements de Sécurité de la vieillesse dans les 30 jours suivant la date du droit aux prestations	90 %	94,1 %
●	Pourcentage de permis d'embarcation de plaisance délivrés en une seule visite (service non offert en mars 2005)	90 %	80 %
O	Pourcentage de numéros d'assurance sociale délivrés en une seule visite (service non offert en mars 2005)	90 %	67 %
	Commentaire : Les résultats pour ce nouveau service montrent une augmentation constante tout au long de l'exercice à partir de 0.		
S/O	Maintien ou augmentation de la satisfaction des clients	Résultats réels à venir	Résultats non disponibles (sondage non fait)

Indicateurs des ressources humaines et des langues officielles

Le Ministère s'est efforcé tout au long de l'année d'élaborer et de mettre en place des initiatives visant à atteindre les objectifs du *Plan d'action pour les langues officielles* de 2003–2008 du gouvernement et son Cadre horizontal de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats. Par exemple, dans le cadre de l'initiative en matière d'alphabétisation, du matériel pédagogique pour es formateurs et les apprenants a été distribué aux communautés minoritaires de langue officielle du Canada et on a cherché à sensibiliser les citoyens au sujet de l'importance de l'alphabétisation de la famille parmi la clientèle cible et dans ces communautés. Parmi les autres réalisations, mentionnons l'établissement d'un réseau officiel de coordonnateurs en vue de renforcer la collaboration entre les communautés minoritaires de langue officielle et les fonctionnaires du Ministère; l'élaboration d'outils de promotion pour les séances de formation et d'information à l'intention des employés du Ministère; et la participation à des ateliers, à des réunions et à des conférences à l'extérieur.

Ressources humaines et Développement social Canada a entamé l'élaboration d'un cadre ministériel sur l'égalité des sexes et la diversité. Il y a eu des séances de formation afin que les facteurs relatifs à l'égalité des sexes et à la diversité soient pleinement intégrés dans les politiques et les programmes du Ministère afin que les employés du Ministère disposent d'outils concrets pour tenir compte de l'égalité des sexes et de la diversité dans leur travail.

Le Ministère a participé à la délégation canadienne à la 50e session de la Commission des Nations Unies sur la condition de la femme et, en collaboration avec Patrimoine canadien, deux séances d'information sur la *Loi canadienne sur le multiculturalisme* ont récemment été organisées pour les employés du Ministère.

Gestion intégrée du Ministère

Indicateur des ressources humaines et des langues officielles

Légende	● Cible atteinte ou dépassée	○ Cible non atteinte
	◐ Cible largement atteinte	S/O Sans objet

Équité en matière d'emploi			
◐	Représentation des membres de minorités visibles	9,4 %	9,0 %
●	Représentation des Autochtones	3,0 %	4,1 %
●	Représentation des personnes handicapées	3,6 %	8,1 %
●	Représentation des femmes	60,1 %	70,8 %

Commentaire: Les résultats correspondent au pourcentage de la représentation des groupes désignés qui figureront dans le rapport annuel de 2006–2007 sur l'équité en matière d'emploi.

Plaintes en matière de langues officielles			
S/O	Langue de travail	Résultats réels à venir	2
S/O	Service au public	Résultats réels à venir	5

Commentaire: Ces résultats ne tiennent pas compte de Service Canada.

Priorités de la direction

Ressources humaines et Développement social Canada a cherché à renforcer les fonctions de vérification et de reddition de comptes au sein du Ministère et a participé à l'examen confié au groupe d'experts sur les subventions et les contributions.

Parmi les autres priorités pour la période de planification, mentionnons le travail accompli relativement aux indicateurs de rendement afin de renforcer la reddition de comptes et l'attention constante portée aux questions relatives à la gouvernance, à la gestion des finances et à la gestion des ressources humaines.

Les réalisations par rapport aux priorités

Plan	Réalisations 2006–2007
Priorités de la direction	
Gouvernance et gestion efficace	
Assurer un bon leadership et une bonne communication dans la gestion de l'intégration du Ministère	Le Ministère a élaboré et mis en place des stratégies de communication pour favoriser l'intégration de Ressources humaines et Développement social Canada.
Moderniser les services ministériels partagés	Le Ministère a géré les services transactionnels partagés de Service Canada. Il a établi des tableaux de gouvernance des services partagés au niveau des sous-ministres adjoints pour les ressources humaines, la technologie de l'information, l'administration, dont un tableau général des services partagés et un tableau secondaire sur les locaux, afin de bien gérer directement les questions courantes relatives à la prestation des services, de privilégier les résultats, ainsi que de déterminer le travail conjoint, faire le suivi des priorités et franchir chacune des étapes.
Assurer une relation de gouvernance efficace entre l'élaboration de politiques, la conception de programmes et la prestation de services par l'intermédiaire de Service Canada	Il y a maintenant des comités de sous-ministres adjoints qui examinent les politiques des programmes et la prestation des services.
Assurer la bonne gouvernance du rôle important du Ministère dans les activités horizontales et intergouvernementales	En 2006–2007, le Ministère a collaboré étroitement avec les gouvernements des provinces et des territoires à l'occasion des réunions multilatérales et d'échanges bilatéraux en vue de faire progresser les priorités en matière de politiques et de programmes. La ministre et la sous-ministre de Ressources humaines et Développement social Canada ont rencontré leurs homologues des services sociaux provinciaux et territoriaux pour s'entretenir au sujet de la garde des enfants, des personnes handicapées et des familles à faible revenu. Le ministre fédéral et les ministres provinciaux et territoriaux responsables des aînés se sont aussi réunis en septembre 2006. Le Ministère a tenu des réunions fédérales-provinciales-territoriales périodiques dans le cadre du Forum des ministres du marché du travail.

Plan	Réalisations 2006–2007
	Au cours de l'été et de l'automne 2006, la ministre et la sous-ministre de Ressources humaines et Développement social Canada ont consulté leurs homologues provinciaux et territoriaux chargés du marché du travail et de l'éducation postsecondaire. Ces consultations ont servi à l'élaboration d'une stratégie du marché du travail et du document du gouvernement du Canada intitulé *Avantage Canada*
Mettre en œuvre le nouveau modèle de régie des communications pour les subventions et les contributions	Le Ministère a élaboré de nouveaux protocoles de communication pour les ententes de subventions et de contributions en vue de renforcer l'uniformité, la cohérence, la collaboration, le respect des règles et la pertinence dans l'ensemble du portefeuille.
Mettre en place un programme de communications internes solide qui soutient une culture commune et offre des renseignements actuels et des outils de communications aux employés de RHDSC	Le Ministère a fourni de l'aide et des conseils en matière de communication dans le cas de plus de 90 initiatives ministérielles.
Gérance financière	
Accroître et soutenir l'intégrité de l'analyse financière par le suivi et la production de rapports pour contribuer à la prise de décisions par le Parlement et par la direction	Des changements organisationnels ont été annoncés pour renforcer les politiques, les programmes et la gestion ministérielle à Ressources humaines et Développement social Canada. C'est ainsi qu'un poste de chef de la direction financière a été créé pour renforcer la gérance globale des ressources ministérielles et pour appuyer la sous-ministre à titre d'agent comptable pour Ressources humaines et Développement social Canada, le Programme du travail et Service Canada. Le Ministère a aussi élaboré des lignes directrices pour améliorer les processus de prévisions financières, et des réunions périodiques des hauts fonctionnaires ont été tenues pour examiner la situation financière du Ministère dans l'optique de l'ensemble du portefeuille.
Améliorer les mesures du rendement et la gestion des risques ministériels	Le Cadre de mesure du rendement ministériel a été amélioré grâce à la définition d'un ensemble plus concis et plus uniforme d'indicateurs pour 2007–2008, et les renseignements sur les risques ont été intégrés dans le cycle de planification opérationnelle de 2007–2008.
Renforcer l'intégrité des programmes en améliorant les renseignements sur l'identité et en réduisant l'erreur et la fraude	Conformément aux engagements pris envers la Vérificatrice générale, Service Canada a continué d'améliorer ses initiatives en matière d'intégrité. C'est ainsi qu'il a mené 9 000 enquêtes de cas d'abus possible relatifs aux numéros d'assurance sociale et qu'il a lancé le Code de bonnes pratiques pour le numéro d'assurance sociale afin d'informer les Canadiens et les principales parties intéressées sur le bon usage du numéro d'assurance sociale. Le Ministère a renforcé les mesures d'authentification en ligne de l'identité des Canadiens, particulièrement pour l'accès aux services en ligne, et a ainsi validé 11,7 millions d'opérations dans le Registre d'assurance sociale.

Plan	Réalisations 2006–2007
	Le Ministère a mis à l'essai une stratégie de gestion de la qualité pour le numéro d'assurance sociale afin d'améliorer l'information sur l'identité et de réduire l'erreur et la fraude, tout en favorisant le traitement automatique en vue d'améliorer le service aux Canadiens, et en réduisant par le fait même les coûts et les erreurs de traitement.
Renforcer la vérification interne conformément à la Politique en matière de vérification interne	Le Ministère a élaboré un plan de vérification interne triennal axé sur les risques, qui a été approuvé par le Comité de vérification et d'évaluation de la direction. En outre, il a élaboré et approuvé un plan global de mise en œuvre de la nouvelle Politique sur la vérification interne du Secrétariat du Conseil du Trésor, afin de bien la mettre en œuvre dans les plus brefs délais.
Examiner la gestion des subventions et des contributions	Le Ministère a contribué au travail du Groupe d'experts indépendants sur les programmes de subventions et contributions. Il a établi un comité des politiques et des programmes de subventions et contributions composé de directeurs, ainsi qu'un sous-comité de l'apprentissage et du développement.
Par l'intermédiaire de Service Canada, respecter ses engagements en matière d'économies dans le cadre de l'examen des dépenses	Service Canada s'était fixé une cible d'économies de 355 millions de dollars, mais il l'a dépassée puisqu'il a réalisé des économies nettes de 424 millions de dollars. En raison surtout de l'intensification des activités visant à corriger les formes d'abus les plus courantes dans les programmes d'assurance-emploi et de prestations de pension publiques. Des économies ont aussi été réalisées par la réduction des coûts et des salaires pour l'approvisionnement.
Gestion des ressources humaines	
Servir de modèle pour tout organisme juste, habilitant, sécuritaire, productif, axé sur des valeurs et sur des principes	Un système informel de gestion des conflits a été établi, après consultation avec le syndicat, et des services ont été offerts en permanence grâce à des contrats conclus avec Justice Canada et Santé Canada. Le Ministère a élaboré un cadre de valeurs et d'éthique au cours de 2006, dont les pierres d'assise ont été le lancement du site intranet sur les valeurs et l'éthique, l'établissement d'un Groupe consultatif sur les valeurs et l'éthique, et un programme permanent d'activités et de communication relativement aux valeurs et à l'éthique. Une nouvelle version du cadre de valeurs et d'éthique a été présentée aux syndicats. Un représentant syndical a été invité aux réunions du groupe consultatif.

Plan	Réalisations 2006–2007
	Le site intranet comprend des renseignements sur les valeurs et l'éthique relativement à toutes les activités, et des liens utiles vers les documents de l'Agence de la fonction publique du Canada. Le Groupe consultatif sur les valeurs et l'éthique se réunit à tous les deux mois et il se compose de représentants de toutes les directions générales. Parmi les points à l'ordre du jour, mentionnons les difficultés et les besoins propres à chaque direction générale, et la mise en commun des pratiques exemplaires. Parmi les activités courantes relatives aux valeurs et à l'éthique, mentionnons les séances d'information du midi sur les questions relatives aux valeurs et à l'éthique qui ont été jugées être des aspects vulnérables exigeant une plus grande sensibilisation, et des messages communiqués mensuellement par le courrier électronique interne. Le Ministère s'efforce de renforcer les valeurs et l'éthique en tant que fondement de toutes les initiatives et il continuera d'améliorer ce qui existe déjà afin que les valeurs et l'éthique restent des facteurs importants dans la culture de travail à Ressources humaines et Développement social Canada.
Accroître la viabilité et l'adaptabilité de l'effectif ministériel par la planification des ressources humaines, le recrutement, la gestion de la relève, la gestion du rendement et l'apprentissage continu	Le Ministère a organisé des activités d'apprentissage pour favoriser la culture d'apprentissage, l'inclusivité et la diversité, et pour promouvoir le leadership et la communication franche. Des groupes d'apprentissage par l'action ont été établis à l'essai pour les groupes des services administratifs, des cadres intermédiaires et des cadres de la haute direction.
Être un employeur modèle en matière d'accessibilité dans tous les aspects de la relation de travail	Le Ministère a aidé les gestionnaires à s'acquitter de leur obligation relative à l'équité en matière d'emploi et à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées en s'efforçant d'éliminer la sous-représentation des membres des groupes de minorités visibles et en favorisant l'intégration de l'analyse de l'équité en matière d'emploi dans la planification des ressources humaines.

Risques à l'échelle de l'organisation

Au cours du dernier exercice, le Ministère a continué de se donner les moyens de bien gérer les risques stratégiques et opérationnels courants dans l'exécution des programmes et des services. Il y avait trois risques à l'échelle de l'organisation pour l'atteinte des objectifs et la réalisation des engagements en 2006–2007. Ci-après un résumé des risques principaux et des stratégies adoptées dans chaque cas. Les trois risques sont les suivants :

- l'établissement de relations avec des partenaires et des intervenants de l'extérieur;
- le recrutement et le maintien en poste de personnes compétentes et spécialisées;
- une gouvernance et une surveillance rigoureuses.

Établissement de relations avec des partenaires et des intervenants de l'extérieur

Le risque tient à notre capacité de nouer et d'établir de bonnes relations avec nos partenaires et des intervenants de l'extérieur afin d'assurer la réalisation de notre programme socioéconomique et l'exécution de nos engagements dans les délais prévus.

L'un des volets importants du travail réalisé par le Ministère consiste à consulter les secteurs public et privé et à collaborer avec eux. En 2006–2007, nous avons mis l'accent davantage sur la relance de nos relations avec les partenaires et les intervenants. Les résultats prévus ont été atteints. Une nouvelle Direction des relations intergouvernementales a été créée afin d'assurer la coordination des relations fédérales-provinciales-territoriales et internationales et de faire progresser les objectifs fédéraux dans l'ensemble du portefeuille. Nous avons aussi mis l'accent sur les consultations ministérielles bilatérales avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, de même que sur les tables rondes avec les principaux intervenants dans l'éducation postsecondaire, notamment les entreprises, les étudiants, les professeurs, les collèges et les universités.

Le Ministère a aussi mis en place une stratégie de mobilisation permettant des consultations en ligne et des tables rondes, participé à des activités publiques afin de susciter l'intérêt d'universitaires et d'experts, manifesté un intérêt constant pour les partenariats et la collaboration avec les collectivités et les intervenants, et fait le suivi des points de vue exprimés par les médias et les parties intéressées.

Pour mieux servir les citoyens, Service Canada a collaboré avec de plus en plus de ministères fédéraux pour atteindre plus de Canadiens, par exemple en offrant le Service canadien de développement des compétences en agriculture pour le compte d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, en recevant les demandes de passeport pour le compte de Passeport Canada et en délivrant les permis d'embarcation de plaisance pour le compte de Transports Canada.

Recrutement et maintien en poste de personnes compétentes et spécialisées

Le risque tient à notre capacité d'attirer des personnes compétentes et spécialisées, de les garder et d'assurer leur perfectionnement, sans quoi nous serions moins en mesure de respecter nos engagements et de faire preuve de diligence raisonnable.

Le Ministère reconnaît l'importance d'assurer le développement d'une organisation vigoureuse, avec un personnel compétent et un effectif représentatif. À cette fin, RHDSC a organisé les activités d'apprentissage pour renforcer les liens et pour promouvoir le leadership et la communication. Des programmes de perfectionnement pour plusieurs groupes de professionnels spécialisés sont en voie d'élaboration et des groupes d'apprentissage par l'action ont aussi été formés à titre d'essai. RHDSC attache constamment de l'importance aux valeurs et à l'éthique comme fondement de son action en vue de promouvoir un milieu de travail sain, respectueux et soucieux du bien-être.

Pour favoriser la réintégration, le Ministère a élaboré et mis en œuvre un plan d'action en 2006-2007. En outre, un programme pour l'excellence, axé sur les personnes, les partenariats et le savoir, a été élaboré pour favoriser l'atteinte des objectifs d'intégration et pour servir de voie à suivre du nouveau ministère des Ressources humaines et Développement social Canada.

Afin que le personnel ait la formation et les moyens nécessaires pour offrir un service de qualité aux Canadiens, le nouveau collège de Service Canada a offert une formation, des cours de perfectionnement et des services d'agrément au personnel pour l'excellence du service.

Gouvernance et surveillance rigoureuses

Le risque tient à notre capacité d'exercer une gouvernance et une surveillance rigoureuses pour l'administration des ressources et les mesures de contrôle internes dans un contexte de grand changement organisationnel et d'évolution des relations hiérarchiques.

Ressources humaines et Développement social Canada a renforcé la coordination entre la conception et l'exécution des politiques et des programmes à l'occasion de réunions périodiques de la haute direction afin d'adopter une démarche stratégique globale pour la gestion, la conception des programmes et des politiques et l'exécution des services. Il a établi un secrétariat ministériel qui a le mandat de consolider les services de soutien pour les ministres et pour la haute direction et de faciliter la communication de l'information dans l'ensemble du portefeuille.

Le Ministère a contribué à la réponse de l'ensemble du gouvernement au rapport du groupe d'experts et aux efforts visant à réviser et à simplifier l'administration des subventions et contributions fédérales et il a établi un centre d'excellence des subventions et contributions à Ressources humaines et Développement social Canada.

Le Ministère a élaboré une trousse de lignes directrices pour les prévisions budgétaires et il a organisé des séances d'information dans l'ensemble du portefeuille au sujet de sa situation en matière de ressources. Il a entrepris la planification à long terme de ses dépenses en immobilisations en vue de recenser ses besoins courants pour les grands projets de technologie et de se donner des moyens d'établir un processus ministériel pour les investissements. Outre ces activités, un plan de vérification interne axé sur les risques a aussi été élaboré.

Section II Analyse du rendement par résultat stratégique

Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social

Activité de programme

Recherche, politique et communication

Au cours de l'année, Ressources humaines et Développement social Canada, avec ses ressources en matière de politique stratégique, de recherche et de communication, a contribué aux efforts du gouvernement visant à améliorer le niveau de vie et la qualité de vie des Canadiens, ainsi qu'à promouvoir leur bien-être social et leur sécurité. Le Ministère a surtout cherché à aider le gouvernement à remplir ses engagements énoncés dans son Budget de 2006 et dans sa mise à jour économique et financière, notamment en appuyant l'idée de créer de nouvelles possibilités et d'offrir des choix aux citoyens, qui a été énoncée dans *Avantage Canada – Bâtir une économie forte pour les Canadiens.*

Les réalisations par rapport aux priorités

Recherche, politique et communication

Plan	Réalisations en 2006–2007
Priorité : Promouvoir les principales politiques de ressources humaines et de développement social du gouvernement du Canada.	
Élaborer des politiques favorisant les engagements gouvernementaux.	Le Ministère a contribué au plan économique du nouveau gouvernement, Avantage Canada, en contribuant à l'acquisition de l'« avantage du savoir » afin de former le main-d'œuvre la plus scolarisée, la plus qualifiée et la plus souple au monde par les moyens suivants : • créer de nouvelles possibilités et choix pour les citoyens; • augmenter la participation des Canadiens et des nouveaux Canadiens à la main-d'œuvre; • accroître les possibilités d'acquisition de connaissances et des compétences.
Entreprendre une étude de faisabilité sur les travailleurs âgés.	En janvier 2007, le ministre des Ressources humaines et du Développement social a formé un groupe d'experts indépendants avec le mandat d'entreprendre une étude de la conjoncture du marché du travail touchant les travailleurs âgés au Canada et d'examiner les mesures visant à les aider, notamment par une meilleure formation et par un meilleur soutien du revenu, comme des prestations de retraite anticipée. Pour atteindre cet objectif, le groupe d'experts sur les travailleurs âgés a fait de nombreuses consultations dans l'ensemble des provinces et des territoires, de même qu'auprès des employeurs, des représentants syndicaux, d'universitaires et d'autres parties intéressées.

Plan	Réalisations en 2006–2007
Engager des consultations sur l'éducation et la formation au palier postsecondaire pour aider à rétablir l'équilibre fiscal.	Au cours de l'été et au début de l'automne 2006, la ministre et la sous-ministre de Ressources humaines et Développement social Canada ont consulté leurs homologues provinciaux au sujet de l'éducation et de la formation postsecondaire sur les points suivants : • les grands objectifs de l'éducation et de la formation postsecondaires; • les rôles et les responsabilités de chacun à cet égard; • l'élaboration d'un cadre pour la mesure des résultats et la responsabilisation relativement à l'aide financière. Le Ministère a aussi lancé une consultation en ligne et il a ainsi obtenu 162 mémoires de simples citoyens et 33 d'organismes intéressés. Il y a eu ensuite en septembre et en octobre 2006 des tables rondes avec les principales associations représentant les universités, les collèges, les écoles polytechniques et les conseils sectoriels, les étudiants, le corps professoral, les entreprises, les syndicats et les Autochtones. Le résumé des constatations a ensuite été publié sur le site Web de Finances Canada **(http://www.fin.gc.ca/activty/consult/fiscbal_2f.html#2).**
	À la suite de ces consultations, le gouvernement a adopté, dans son budget de 2007, une loi prévoyant une augmentation de 800 millions de dollars de l'aide financière annuelle à l'éducation postsecondaire par le truchement du Transfert social canadien à partir de 2008–2009. En outre, la loi prolonge le Transfert social canadien jusqu'en 2013–2014 avec une augmentation annuelle de 3 % à partir de 2009–2010 pour assurer une aide prévisible et croissante et elle prévoit le versement de fonds à raison d'un montant égal par habitant à partir de 2007–2008.
Élaborer une politique à long terme de développement du capital humain et de promotion sociale pour le XXIe siècle.	Établir un processus de planification des politiques à moyen terme pour définir les grandes priorités, en mettant l'accent au départ sur la mondialisation, les familles, le filet de sécurité sociale, l'apprentissage continu, la participation et l'inclusion.
Priorité : Élaborer et mettre en œuvre les principaux cadres et stratégies du Ministère	
Élaborer une politique-cadre pour le nouveau Ministère en matière de capital humain et de développement social et dégager les priorités essentielles.	Établir une base d'analyse intégrant une approche à long terme en matière de capital humain et de politique sociale pour le XXIe siècle.
Concevoir et instaurer une initiative panministérielle de gestion du savoir.	Le Ministère s'est donné une nouvelle approche pour rassembler et diffuser les connaissances afin d'éclairer plus directement l'élaboration des politiques et des programmes, notamment l'évaluation des besoins pour la collecte de données et une meilleure intégration des mesures de soutien pour l'évaluation. Le Ministère a tenu une conférence sur les connaissances en décembre 2006.
Élaborer un plan intégré des connaissances pour RHDSC, plus précisément une stratégie à moyen terme de création et de diffusion du savoir.	Un plan ministériel des connaissances a été rédigé.

Plan	Réalisations en 2006–2007
Élaborer un plan de données pour RHDSC, plus précisément une stratégie d'ensemble et coordonnée de planification d'information et d'enquête.	Un plan préliminaire a été élaboré pour renforcer le portefeuille des données sur les ressources humaines et le développement social, notamment les produits, les principales données nécessaires et les mesures concrètes pour contribuer à l'exécution du mandat et des engagements du Ministère, de même que pour maximiser la pertinence d'un portefeuille de données ministérielles au fil du temps. En 2006–2007, le Ministère a fait l'évaluation des données nécessaires pour l'élaboration du plan de données.
Renforcer les stratégies et prévoir un volet « évaluation » dans le processus d'élaboration des politiques.	Ressources humaines et Développement social Canada a lancé diverses initiatives en vue de renforcer ses activités d'évaluation pour l'élaboration des politiques et des programmes : • Il a établi une unité chargée exclusivement de gérer et de diffuser les connaissances sur l'évaluation, de même que de favoriser les liens entre l'évaluation et les activités relatives aux politiques et aux programmes. Cette unité a fait des études thématiques sur les enseignements tirés des évaluations précédentes. • Il a adopté une politique de suivi du plan d'action de la direction à la suite des vérifications et des évaluations. Le suivi de toutes les réponses de la direction figurant dans les évaluations approuvées entre 2004–2005 et 2006–2007 est actuellement en cours.
Priorité : Faire avancer l'acquisition de connaissances pour contribuer à une prise de décisions éclairées	
Élaborer un savoir et recueillir des données de façon rigoureuse et intégrée pour cerner les enjeux actuels ou nouveaux dans le développement de la politique sociale et des ressources humaines.	Les deux directions de la recherche ont été réorganisées de sorte que les activités ministérielles centralisées portant à la fois sur le marché du travail et les compétences, d'une part, ainsi que la politique sociale, d'autre part, ont été intégrées. • Rédaction d'un *Plan de recherche intégré sur les politiques de Ressources humaines et Développement social Canada.* • Plus de 50 projets de recherche ont été réalisés et 175 projets ont été entrepris. • Des progrès importants ont été réalisés pour obtenir la collaboration des universitaires canadiens dans l'exécution du plan de recherche. Sept réseaux distincts de chercheurs universitaires, subventionnés par le Ministère, ainsi que des plans de travail élaborés conjointement par les universitaires et le Ministère, sont devenus actifs au cours de 2006–2007. • Un ensemble important de « diagnostics » des questions stratégiques a été réalisé afin que le Ministère puisse mieux cerner les problèmes actuels et nouveaux et mieux faire sa planification à moyen terme.
Élaborer des stratégies intégrées d'échange de connaissances et de participation pour RHDSC en vue de favoriser la mise en commun de connaissances de grande qualité et de contribuer à la prise de décisions et au dialogue permanent avec les partenaires extérieurs.	En 2006–2007, le Ministère a poursuivi ses activités importantes d'échange de connaissances et de mobilisation : • Il a organisé une conférence sur les connaissances portant sur la recherche, l'élaboration des données, l'évaluation, la gestion des connaissances, ainsi que le suivi et la présentation de l'information. Il a pu ainsi se donner de meilleurs moyens de créer, de mettre en commun et d'utiliser les connaissances, et de nouer des partenariats. • Le Ministère a adopté des lignes directrices sur la publication afin d'assurer le contrôle de la qualité et la pertinence des connaissances et des résultats des recherches par rapport aux priorités ministérielles. • Le Ministère a acquis des connaissances et obtenu les résultats de travaux de recherche récents pour prendre de meilleures décisions, et il s'est donné des moyens d'échanger et de diffuser des connaissances, comme les bulletins internes électroniques sur les connaissances, la série de rencontres mensuelles sur les connaissances et le centre Web sur les connaissances.

Plan	Réalisations en 2006–2007
Contribuer à l'application des grandes priorités de l'État par des stratégies de données, d'information et de savoir.	Le Ministère a élaboré des stratégies en matière de données, d'information et de connaissances pour favoriser l'acquisition de connaissances dans des domaines prioritaires (p. ex., la prestation de soins, la garde des enfants).
Créer une base commune de connaissances sur les tendances du développement de la politique sociale et de la mise en valeur des ressources humaines.	En 2006–2007, le Ministère a élaboré un ensemble d'indicateurs individuels et sociaux sur le bien-être afin de suivre et de mieux comprendre le bien-être dans l'ensemble du pays. En janvier 2007, le Ministère a lancé une version à l'essai du site Web appelé *Indicateurs de mieux-être au Canada* pour utilisation à Ressources humaines et Développement social Canada. Le Ministère utilise ces indicateurs pour faire le suivi des tendances ayant une incidence sur le bien-être au fil du temps et ils lui procurent des connaissances concrètes pour favoriser l'élaboration de politiques et de programmes efficaces et pertinents pour les Canadiens.
Faire des évaluations dans des secteurs clés pour les politiques et les programmes ministériels.	Le Ministère a entrepris la réalisation de plus de 48 projets d'évaluation dans tous les secteurs des politiques et des programmes. En particulier, il a fait une évaluation sommative importante de la Partie I de l'Assurance-emploi, qui contient un résumé de toutes les connaissances acquises à la suite des évaluations de l'assurance-emploi jusqu'à maintenant. Le Ministère a aussi fait des progrès relativement à l'évaluation du Programme des prestations d'emploi et des mesures de soutien offert dans le cadre des ententes bilatérales sur le développement du marché du travail. Outre l'évaluation en Colombie-Britannique qui a été entérinée en 2004, le Ministère a fait une évaluation au Nunavut et à Terre-Neuve-et-Labrador. Le Ministère a entériné deux nouveaux rapports d'évaluation (y compris la réponse de la direction) : • L'évaluation sommative de la Partie I de l'assurance-emploi • L'évaluation formative du Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers Les rapports produits en vue de la présentation du Rapport annuel de contrôle et d'évaluation du Régime d'assurance-emploi de 2005. Le Ministère a aussi approuvé la réponse de la direction à quatre évaluations qui ont été réalisées en 2005–2006 : • L'évaluation sommative du Programme des prestations d'emploi et de mesures de soutien offert dans le cadre de l'Entente sur le développement du marché du travail Canada-Terre-Neuve-et-Labrador • L'évaluation formative et sommative du Programme des prestations d'emploi et des mesures de soutien offert dans le cadre de l'Entente Canada-Nunavut sur le développement du marché du travail • L'évaluation formative de la Stratégie emploi jeunesse • L'évaluation sommative du projet pilote no 5 (retrait préventif)

Plan	Réalisations en 2006–2007
Favoriser l'examen des études et des analyses faites à l'étranger en matière de politiques pour l'élaboration des initiatives stratégiques concernant les priorités de mise en valeur des ressources humaines et de développement social.	En juin 2006, le Canada a été l'hôte d'un forum sur la nouvelle stratégie pour l'emploi de l'Organisation de coopération et de développement économiques à Toronto. Cette réunion, qui a rassemblé les ministres de l'Emploi des pays membres de l'Organisation ainsi que des spécialistes du marché du travail et des économistes, a été l'occasion d'examiner les recommandations figurant dans la Stratégie pour l'emploi. En juin 2006, le ministre et le président du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) et le ministre de l'Éducation de Terre-Neuve-et-Labrador ont dirigé ensemble la délégation canadienne à la conférence ministérielle sur l'éducation du G8 à Moscou. La réunion a porté sur le thème de l'éducation pour les sociétés novatrices au XXI^{e} siècle. En octobre 2006, la ministre a dirigé la délégation canadienne à la réunion ministérielle sur le travail et l'emploi du G8 à Moscou. La réunion a porté sur les liens entre la croissance économique et l'emploi, ainsi que leurs répercussions sur la productivité, la performance du marché du travail et la politique sociale.
Priorité : Accroître la participation et la collaboration de nos partenaires et des Canadiens par l'engagement public et d'autres activités pour améliorer et rendre novatrices et complémentaires les initiatives stratégiques	
Appliquer une stratégie de mobilisation et un cadre de participation publique en vue d'orienter toutes les activités de RHDSC dans ce domaine, et ce, par la coordination et l'intégration à l'échelle tant interministérielle qu'intraministérielle.	Le Ministère cherche activement à rehausser sa capacité de participation publique par un certain nombre de mécanismes, notamment un cadre de participation publique qui énonce ses principes pour la consultation et la mobilisation des citoyens. Une stratégie de mobilisation pour la participation publique a été élaborée en 2006–2007, et elle prévoyait notamment une conférence annuelle des parties intéressées, de même qu'un forum des citoyens sur Internet.
Continuer à soutenir et à renforcer les relations fédérales-provinciales-territoriales par des réunions, des consultations et des ententes de travail à caractère officiel de sorte que le gouvernement puisse mieux consolider l'union économique et continuer à soutenir l'union sociale.	Dans son budget de 2006, le gouvernement du Canada a présenté sa solution pour le rétablissement de l'équilibre fiscal et s'est engagé à consulter les provinces et les territoires afin de favoriser une union économique plus compétitive et plus efficiente. Au cours de l'été et de l'automne 2006, la ministre et la sous-ministre de Ressources humaines et Développement social Canada ont consulté leurs homologues provinciaux et territoriaux chargés du marché du travail et de l'éducation postsecondaire. Il s'agissait d'établir des objectifs, les rôles et les responsabilités de chacun et des mesures de reddition de comptes communes pour l'éducation et la formation postsecondaires. Les consultations ont aussi été l'occasion de faire valoir l'importance de l'éducation et de la formation postsecondaires afin que le Canada puisse atteindre ses objectifs économiques et relatifs au marché du travail. Ces consultations ont contribué à éclairer la rédaction du document du gouvernement du Canada intitulé *Avantage Canada*, qui a posé les assises d'une stratégie du marché du travail visant à favoriser la croissance et la prospérité, tout en respectant la compétence première des provinces et des territoires relative aux programmes du marché du travail, et à favoriser les mesures qui ont été annoncées dans le budget de 2007. En collaboration avec les provinces et les territoires, le Ministère a relancé les réunions fédérales-provinciales-territoriales périodiques dans le cadre du Forum des ministres du marché du travail. Les sous-ministres se sont réunis à Toronto en février 2007.

Plan	Réalisations en 2006–2007
	En 2006–2007, le Ministère a continué de travailler étroitement avec les gouvernements des provinces et des territoires dans la foulée des relations établies dans le cadre des forums multilatéraux, de même que par des mesures communes bilatérales en vue de faire progresser ses priorités en matière de politiques et de programmes sociaux. Le ministre et le sous-ministre de Ressources humaines et Développement social Canada ont rencontré leurs homologues provinciaux et territoriaux chargés des services sociaux et ont examiné les questions relatives à la garde d'enfants, aux personnes handicapées et aux familles à faible revenu. Les ministres fédéral et provinciaux-territoriaux responsables des aînés se sont réunis également en septembre 2006 pour discuter des points suivants : la sécurité des aînés (la violence contre les aînés), l'isolement social et le vieillissement en santé.
Donner des avis et créer des possibilités en politique stratégique pour contribuer à la réalisation des objectifs de développement socio-économique des Jeux olympiques et paralympiques de 2010, et ce, grâce à de bonnes relations de travail sur le plan horizontal.	Des relations de travail horizontales ont été établies au sujet des Jeux de 2010 avec divers ministères fédéraux : le ministère des Affaires étrangères et du commerce international, Industrie Canada, Patrimoine canadien – et avec le Groupe de travail de représentants du gouvernement fédéral et d'autres partenaires des Jeux de 2010. Le Ministère a exercé le rôle de coprésident du Groupe thématique sur le développement social, a présidé à la création du volet du développement social des Jeux de 2010 et a fait des propositions pour la vitrine sur l'accessibilité au pavillon de la Colombie-Britannique et du Canada à Beijing en 2008. Il a aussi été membre du Groupe thématique sur les questions économiques.
Continuer à soutenir les relations du gouvernement du Canada avec les organismes du secteur communautaire qui jouent un rôle de premier plan dans les services assurés aux Canadiens.	À titre de ministère fédéral responsable de la relation avec le secteur communautaire, le Ministère reconnaît que le secteur joue un rôle important pour améliorer le mieux-être social et économique des citoyens – c'est à-dire une activité économique d'une valeur de 126 milliards de dollars, une main-d'œuvre équivalant à 2 millions d'employés à plein temps et la participation de quelque 12 millions de bénévoles – pour ainsi contribuer à l'édification d'un Canada meilleur et plus fort et qui aide les Canadiens à faire des choix pour qu'ils mènent une vie plus productive et plus gratifiante. L'une des dimensions principales du secteur communautaire est le rôle qu'il joue dans la transformation de notre conception des solutions stratégiques aux problèmes socioéconomiques systémiques et le rôle qu'il permet aux citoyens de jouer au sein de la société canadienne. Il est reconnu que le secteur communautaire est l'un des nombreux partenaires nécessaires pour une approche multisectorielle concertée et efficace en vue de résoudre les problèmes à l'échelon local.

Plan	Réalisations en 2006–2007
	Pour contribuer à un secteur dynamique, le gouvernement du Canada a cherché à donner au secteur les moyens de répondre aux besoins d'une société vieillissante et constamment en évolution et à ceux d'une population en croissance, et de contribuer à résoudre les problèmes socioéconomiques dans nos villes et nos collectivités. À cette fin, Ressources humaines et Développement social Canada continue de collaborer avec le secteur communautaire; fait des investissements stratégiques pour l'épauler dans ses initiatives novatrices et pour répondre aux besoins des Canadiens, des familles et des collectivités en matière de développement social, et l'encourage à devenir de plus en plus autonome et viable. En 2006–2007, RHDSC s'est acquitté de ce travail par un certain nombre d'activités que voici : • Appuyer l'élaboration et le lancement d'une campagne nationale de sensibilisation de la population et du secteur communautaire au sujet de l'importante contribution du secteur communautaire au tissu économique et social du pays. • Mener des consultations auprès des intervenants du secteur communautaire au sujet de l'innovation et des façons de favoriser la mise en commun des pratiques exemplaires pour rendre le secteur plus efficient et plus efficace par la voie de projets pilotes. • Contribuer à l'élaboration et au lancement d'un portail Internet pour offrir un forum national aux organismes du secteur communautaire afin qu'ils puissent mettre en commun de l'information et des pratiques exemplaires, constituer des réseaux et nouer des partenariats pour des projets et des services à l'intention des Canadiens. • Établir un groupe de travail sur les investissements communautaires ayant le mandat de faire des recommandations visant à promouvoir l'uniformité et la cohérence des pratiques de financement fédérales pour les organismes du secteur communautaire. • Collaborer avec les intervenants du secteur pour élaborer des outils financiers qui les aideront à gérer les organismes du secteur communautaire.

Pour en savoir davantage sur les programmes relatifs à cette activité, voir la section IV – Autres sujets d'intérêt.

Ressources financières et humaines 2006–2007

Recherche, politique et communication

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	TOTAL DES AUTORISATIONS	DÉPENSES RÉELLES
Ressources humaines et développement des compétences Canada			
Dépenses de fonctionnement brutes	120,1	140,1	139,4
Subventions et contributions non législatives	0,0	1,5	1,5
Développement social Canada			
Dépenses de fonctionnement brutes	67,3	64,1	54,7
Subventions et contributions non législatives	0,0	646,4	0,0
Total	**187,4**	**852,1**	**195,6**
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	936	1 143	1 143

Ressources détaillées par programme et service 2006–2007

Recherche, politique et communication

Ressources financières (en millions de dollars)			
	Dépenses prévues	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**
Ressources humaines et Développement des compétences Canada			
Politique stratégique et planification	43,7	54,9	53,4
Communications et services ministériels	44,5	52,8	48,5
Répartition des services ministériels [a]	37,1	33,9	33,7
Autre[b]	(5,2)	-	5,3
Sous-total	120,1	141,6	140,9
Développement social Canada			
Politique de développement social et innovation	61,7	701,9	50,8
Répartition des services ministériels [a]	5,6	8,6	3,9
Total partiel	67,3	710,5	54,7
Total	**187,4**	**852,1**	**195,6**
Ressources humaines			
Total des ÉTP	936	1 143	1 143

[a] Les ressources pour les Services ministériels associés au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés ont été répartis entre chaque résultat stratégique.

[b] La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.

Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage

Au cours de 2006–2007, Ressources humaines et Développement social Canada a œuvré sur plusieurs plans : favoriser l'efficience du marché du travail et l'inclusion, améliorer la compétitivité du milieu de travail et aider les Canadiens à bénéficier des possibilités d'apprentissage, dans l'optique du but commun, c.-à-d. contribuer à maintenir la prospérité du Canada par une productivité et une participation accrues. Les programmes du Ministère relatifs au marché du travail, aux compétences en milieu de travail et à l'apprentissage ont contribué ensemble à l'acquisition d'une main-d'œuvre parmi la plus scolarisée, la plus qualifiée et la plus souple, et, de ce fait, à un certain nombre des grands résultats du gouvernement du Canada : une croissance économique durable, une économie axée sur l'innovation et le savoir, la sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens, et un marché du travail équitable et sécurisé. Les efforts du Ministère dans l'optique de ce résultat stratégique et ses grandes activités de programme ont été fidèles au principe de la création de nouvelles possibilités et de choix pour les citoyens qui figurent dans le plan économique du gouvernement : *Avantage Canada : Bâtir une économie forte pour les Canadiens*.

Activité de programme

Marché du travail

Le Canada a une main-d'œuvre bien scolarisée, très qualifiée et mobile, qui a contribué à l'établissement d'un des marchés du travail les plus souples et les plus flexibles parmi les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques. La performance du Canada est restée solide même si le marché du travail a beaucoup évolué depuis deux décennies. À ce jour, l'économie canadienne a fait preuve de résilience dans sa capacité de s'adapter aux changements constants.

De nouvelles difficultés ont commencé à apparaître, notamment la pénurie de main-d'œuvre dans certaines régions et certains secteurs, de même que des problèmes démographiques avec le vieillissement de la population.

Pour atteindre ce résultat stratégique, le Ministère a deux grandes activités de programme visant à aider les Canadiens à obtenir un soutien du revenu, d'une part, et à trouver et à conserver un emploi, d'autre part.

Le programme d'Assurance-emploi contribue au bien-être individuel, à la stabilité économique et à l'assouplissement du marché du travail en offrant une aide financière temporaire aux chômeurs canadiens admissibles selon la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le programme comporte un large éventail de prestations adaptées aux besoins des travailleurs et du marché du travail.

Les programmes d'emploi aident les Canadiens, notamment les adultes sans emploi et les groupes cibles comme les jeunes, les Autochtones et les travailleurs âgés à acquérir des compétences et à se prendre en main pour devenir autonomes. Ces programmes et services sont financés par les fonds du Trésor et de la Partie II de la *Loi sur l'assurance emploi*.

Le Ministère reconnaît l'importance de travailler en collaboration avec d'autres ministères fédéraux, et en particulier avec les organismes d'État, les organismes extérieurs, les syndicats, les organismes autochtones, le secteur bénévole, ainsi que les provinces et les territoires, pour bien s'acquitter de son mandat et pour répondre aux besoins des Canadiens en chômage.

Indicateurs de résultat stratégique

Marché du travail

Indicateurs		Niveau actuel
Pourcentage de chômeurs à la recherche d'un emploi pendant un an et plus (52 semaines et plus).	2006	8,7 %
	2005	9,6 %
Pourcentage de jeunes (de 15 à 24 ans) qui ne sont ni actifs ni aux études*.	2006	4,82 %[a]
Emploi à temps partiel involontaire en proportion de tout l'emploi à temps partiel.	2006	24,1 %
	2005	25,6 %
Rapport entre le nombre de prestataires ordinaires d'assurance-emploi et le nombre de chômeurs.	2005	44,8 %
	2004	43,6%
Taux de chômage selon les groupes désignés (2005).	Femmes	7,2 %
	Personnes handicapées	10,7 %
	Autochtones	19,1 %
	Minorités visibles	9,5 %
	Travailleurs âgés	6,0 %

[a] Une méthodologie différente a été utilisée comparativement aux années précédentes de sorte qu'il a été impossible de présenter des données historiques.

* Les données du Recensement de 2006 ne sont pas encore disponibles. Les résultats ci-dessus sont fondés sur le recensement de 2001 (il s'agit de la population active de 15 ans et plus qui est en chômage).

Le programme d'emploi est exécuté par le truchement de quatre grandes initiatives horizontales sous l'égide du Ministère : la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones; le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones; la Stratégie emploi-jeunesse, l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, et les ententes sur le développement du marché du travail. Outre ces activités, le Ministère contribue à la vitalité des communautés minoritaires de langue officielle par le truchement d'une initiative horizontale, le Fonds habilitant, qui favorise le développement des ressources humaines, accroît l'employabilité et contribue à l'acquisition de capacités par les communautés minoritaires de langue officielle. Pour en savoir davantage sur les initiatives horizontales, voir :

http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/dep-min/HRSDC-RHDSC/hrsdc-rhdsc_f.asp

Voici les principales réalisations en 2006–2007 :

- Transfert de l'Entente sur le développement du marché du travail à l'Ontario le 1er janvier 2007, avec les ententes secondaires et les systèmes nécessaires. Ce transfert est conforme à l'orientation générale du gouvernement, c.-à-d. la négociation du transfert des ententes sur le marché du travail à toutes les provinces selon le budget de 2007.
- Il a collaboré étroitement avec d'autres ministères fédéraux, les organismes autochtones nationaux et d'autres parties intéressées afin de renforcer la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones pour les volets importants des services en milieu urbain, de la mobilisation du secteur privé et des études sur le marché du travail.
- Il a élaboré la version préliminaire de l'Entente sur le marché du travail compte tenu de l'autonomie gouvernementale dans la mise en œuvre de la première entente d'autonomie gouvernementale avec une Première nation du Yukon.
- Tout au long de 2006–2007, des ententes relatives à l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés ont été signées avec la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec et le Yukon. Des ententes avec les provinces et les territoires qui ont indiqué qu'ils participeront à l'initiative ont été signées au cours de 2007–2008.

Les programmes d'emploi sont offerts principalement par l'intermédiaire de Service Canada dont le rôle est crucial pour la mise en œuvre des programmes et l'exécution des services à l'intention des Canadiens.

Un certain nombre d'évaluations sommatives et formatives ont été soit lancées, soit achevées en 2006–2007, en ce qui concerne les programmes d'assurance-emploi et d'emploi. Le Ministère peut ainsi faire en sorte que les programmes répondent constamment aux besoins des Canadiens qui ont besoin d'un soutien du revenu ou qui veulent obtenir de l'aide pour revenir au travail. Voici les évaluations entreprises en 2006–2007 :

- Évaluation sommative de la Stratégie emploi jeunesse.
- Évaluation sommative du projet pilote de travail saisonnier sur cinq semaines de l'Assurance-emploi.
- Évaluation formative-sommative du volet des entrants et des rentrants de la Partie I de l'AE.
- Évaluation formative des Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones.
- Évaluation formative et sommative du projet de Voisey's Bay.
- Évaluation formative des ententes sur le développement des ressources humaines autochtones.
- Évaluation formative des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées conclues avec le Manitoba.

Évaluations terminées :

- Évaluations servant au rapport de suivi et d'évaluation – Plus de dix études d'évaluation portant sur la Partie I de l'Assurance-emploi ont été réalisées pour le Rapport de suivi et d'évaluation de 2006.
- Évaluation formative des prestations de compassion de l'Assurance-emploi (les résultats seront disponibles à l'automne 2007).
- Évaluation sommative de la Partie I de l'assurance-emploi.

Autres activités d'évaluation en cours :

- Programmes d'emploi – Des évaluations sommatives du Programme de prestations d'emploi et de mesures de soutien sont actuellement en cours dans plusieurs secteurs de compétence. Les constatations principales des évaluations sommatives faites pour la Colombie-Britannique, le Québec, l'Alberta, l'Ontario et Terre-Neuve-et-Labrador, sont examinées dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de 2006. D'autres évaluations sommatives sont en cours, et, si elles sont disponibles, les constatations seront présentées dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de 2007.

- Le Comité de vérification et d'évaluation a entériné le plan d'action visant à donner suite aux recommandations de l'évaluation formative de la Stratégie emploi jeunesse faite en 2005, de l'évaluation sommative du Programme des prestations d'emploi et des mesures de soutien dans le cadre de l'Entente Canada-Terre-Neuve sur le développement du marché du travail de 2005, et l'évaluation formative et sommative du Programme des prestations d'emploi et des mesures de soutien au Nunavut dans le cadre de l'Entente Canada-Nunavut sur le développement du marché du travail en 2005.
- Poursuite des travaux réalisés en collaboration pour l'évaluation du plan d'action fédéral pour les langues officielles.
- Lancement de l'évaluation formative du Fonds d'habilitation pour les communautés minoritaires de langue officielle.

Indicateurs de programme

Marché du travail

Indicateurs	Remarques

Accès

Pourcentage de chômeurs admissibles aux prestations ordinaires du Régime d'assurance-emploi
Résultat en 2004 : 80,4%
Résultat en 2005 : 83,4%

Taux de participation des groupes désignés et des travailleurs âgés aux Prestations d'emploi et mesures de soutien :

	Taux de participation aux PEMS en 2005–2006[a]	Pourcentage de toute la population active en chômage[b]
Femmes	50,0 %	45,5 %
Personnes handicapées	4,6 %	9,8 %
Autochtones	7,2 %	6,5 %
Minorités visibles	6,8 %	16,2 %
Travailleurs âgés (55 et plus)	6,5 %	17,3 %

Adéquation

Proportion de prestations régulières touchées par les prestataires d'assurance-emploi (%)
2003–2004 : 60,9 %
2004–2005 : 59,8 %

Proportion des prestations parentales et de maternité de l'assurance-emploi touchées par les prestataires d'assurance-emploi
2003–2004 : 92,9 %
2004–2005 : 93,5 %[c]

Indicateurs	Remarques
Efficience du marché du travail	
Nombre de jeunes qui retournent aux études ou trouvent un emploi à la suite d'une intervention d'un programme d'emploi dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse et proportion du nombre total de plans d'action menés à terme que représentent ces clients **Cible :** 7 400 **Résultat :** 8 539 Proportion : 65,29 %	Ces cibles ne comprennent pas les retours aux études après participation à l'initiative Placements carrière-été dans le cadre d'Expérience emploi-été
Nombre d'Autochtones qui retournent aux études ou trouvent un emploi après une intervention d'un programme d'emploi dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et proportion du nombre total de plans d'action menés à terme que représentent ces clients **Cible :** 20 500 **Résultat :** 23 230 Proportion : 54,17 %	
Nombre de clients devenus salariés ou travailleurs indépendants après une intervention de programme d'emploi et proportion du nombre total de plans d'action menés à terme que représentent ces clients **Cible :** 220 000 **Résultat :** 226 453 Proportion : 59,15 %	

[a] Source : Rapport de contrôle et d'évaluation de 2005–2006

[b] Source : Recensement de 2001

[c] Nouvelle méthodologie utilisée pour obtenir des résultats plus exacts et une meilleure uniformité dans la méthode utilisée pour les prestations régulières

Les réalisations par rapport aux priorités

Marché du travail

Plan	Réalisations en 2006–2007
Priorité : Travailler avec les provinces, les territoires et les intervenants et veiller à ce que les programmes du marché du travail soient cohérents, complets et souples	
Continuer à préparer avec l'Ontario la cession des responsabilités pour la conception et l'exécution du Programme de prestations d'emploi et de mesures de soutien financé par le Régime d'assurance-emploi, dans le cadre de l'Entente Canada-Ontario sur le développement du marché du travail, qui entre en vigueur le 1er janvier 2007.	• L'Entente sur le développement du marché du travail a été transférée à l'Ontario le 1er janvier 2007 avec les ententes secondaires nécessaires, y compris le développement des systèmes.
Concevoir, évaluer et proposer des options relatives aux politiques des programmes pour que ceux-ci conservent leur utilité dans un marché du travail dynamique, et ce, après l'examen systématique des enseignements tirés des évaluations de programmes et d'autres sources.	• Conception d'une nouvelle démarche stratégique pour déterminer l'aide financière à verser aux participants aux programmes de développement des compétences afin d'améliorer la transparence, l'équité, l'inclusion, et collaborer avec Service Canada pour mettre à l'essai cette nouvelle solution en Nouvelle-Écosse.
Resserrer les liens avec les programmes des compétences en milieu de travail pour un meilleur alignement sur la demande du marché du travail.	• Le Ministère a publié une politique autorisant l'utilisation des subventions salariales ciblées pour aider les apprentis chômeurs qui ont de la difficulté à trouver un emploi dans un domaine lié à leur apprentissage. • Le Ministère a amélioré sa politique relative aux prestations dans le cadre des partenariats du marché du travail afin d'autoriser la formation parrainée par l'employeur de sorte que les travailleurs qui perdent leur emploi puissent recevoir une formation.
Continuer à affermir les liens avec le programme des communautés minoritaires de langue officielle pour entretenir la vitalité des marchés locaux du travail.	• Le Ministère a élaboré un plan d'action relatif aux langues officielles applicable à l'ensemble du Ministère • Il a organisé six réunions de comités nationaux avec des partenaires fédéraux et des représentants des communautés et a collaboré à l'élaboration d'un plan stratégique pour le Comité national de développement des ressources humaines à l'intention de la minorité linguistique de langue anglaise. • L'évaluation formative du Fonds habilitant pour les communautés minoritaires de langue officielle et la structure de gouvernance connexe sont actuellement en voie de réalisation. Il s'agit d'examiner la conception, l'exécution et la mise en œuvre du programme, c'est à-dire les objectifs, les données à recueillir, les indicateurs de rendement, les rôles et les capacités de tous les partenaires, les aspects horizontaux et les objectifs à court et à moyen terme (renforcement de la capacité et de la responsabilisation, élaboration de plans d'action et de projets communautaires, meilleure exploitation des ressources et des investissements, renforcement des partenariats financiers, etc.). En outre, l'évaluation formative constituera un suivi des constatations et des conclusions de l'évaluation formative de 2003 du programme antérieur, le Fonds de soutien. Les constatations préliminaires sont prévues pour septembre 2007 et le rapport final pour décembre 2007.

Plan	Réalisations en 2006–2007
Priorité : Donner des conseils sur le soutien du revenu offert par l'assurance-emploi pour veiller à ce qu'il demeure bien adapté aux besoins de l'économie et de la main-d'œuvre du pays	
Surveiller et jauger les effets sur le marché du travail des projets pilotes de l'assurance-emploi dans les régions de fort chômage de manière à éclairer les décisions relatives au régime.	• Les effets sur le marché du travail des projets pilotes de l'assurance-emploi dans les régions à chômage élevé ont fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation. • Un projet pilote prolongé de prestations d'assurance-emploi a été lancé en juin 2006. • Le projet pilote de prestations d'assurance-emploi sera prolongé afin de déterminer si les semaines supplémentaires contribueraient à rétrécir l'écart de revenu annuel que subissent les travailleurs saisonniers dont les semaines de travail et les prestations d'assurance-emploi ne sont pas suffisantes pour leur procurer un revenu tout au long de l'année, et s'il y aurait ou non un effet négatif sur le marché du travail en ce qui concerne d'autres prestataires de l'assurance-emploi.
Faire une évaluation en bonne et due forme des prestations de compassion (instituées en janvier 2004) du Régime d'assurance-emploi et évaluer les possibilités de modifier les règles applicables à ces prestations.	• L'évaluation en bonne et due forme des prestations de compassion du Régime d'assurance-emploi a été faite au début de 2007. • En juin 2006, un article du règlement relatif aux prestations de compassion a été modifié afin d'élargir la définition de membre de la famille afin que les frères et sœurs, les grands-parents, les petits-enfants, les membres de la belle-famille, les tantes, les oncles, les nièces, les neveux, les parents adoptifs, les tuteurs ou toute personne considérée par la personne gravement malade ou son représentant comme un membre de la famille soient admissibles à des prestations de compassion.
Poursuivre l'examen des régions économiques de l'assurance-emploi servant à établir le droit à des prestations et les périodes de prestations, selon les nouvelles données géographiques de Statistique Canada.	• Les nouvelles données géographiques du Recensement de 2006 ont été publiées par Statistique Canada en janvier 2007. Une analyse approfondie a commencé.
Surveiller et évaluer les nouvelles dispositions législatives établissant le taux de l'assurance-emploi afin d'atteindre les objectifs escomptés.	• L'analyse du processus et des résultats se poursuit.
Priorité : Créer plus de partenariats efficaces pour améliorer les résultats des Autochtones sur le marché du travail	
Renforcer et soutenir l'application de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et les ententes de développement correspondantes dans tout le pays.	• Environ 54 797 Autochtones (ce qui comprend les débutants et les personnes reportées) ont reçu de l'aide (16 540 ont obtenu un emploi et 5 785 sont retournés à l'école). • Retour au travail des prestataires de l'assurance-emploi avant la fin de la période de prestations : un montant d'environ 15,04 M$ en prestations d'assurance-emploi selon la Partie I n'ont pas été versées, grâce au retour au travail de prestataires ne touchant pas d'assurance-emploi, de sorte que l'aide sociale a pu économiser environ 5,1 M$.

Plan	Réalisations en 2006–2007
	• Le Ministère a collaboré étroitement avec d'autres ministères fédéraux, les organismes autochtones nationaux et d'autres parties intéressées pour renforcer la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones pour les principaux volets que sont les services urbains, la mobilisation du secteur privé et les études sur le marché du travail. • Le Ministère a commencé à élaborer une stratégie de mobilisation qui doit remplacer la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones après 2009 par l'examen d'un certain nombre de points importants des programmes faisant partie de la stratégie. • Il a participé au comité interministériel dirigé par le Secrétariat du Conseil du Trésor en vue de la rédaction d'une nouvelle directive sur les paiements de transfert aux Autochtones.
Favoriser la multiplication des partenariats avec le secteur privé (le programme Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones, par exemple), en vue de favoriser l'accession des peuples autochtones à l'emploi durable.	• Neuf projets de partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones et les plans de formation étaient en cours. • Plus de 1 300 clients ont été servis et ont participé à des interventions, et ces participants ont obtenu environ 400 emplois en 2006–2007. • Un montant de 105 M$ a été annoncé dans le budget de 2007 pour la bonification des Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (2007–2012).
Collaborer avec les autres ministères à l'examen des possibilités relatives au développement de la petite enfance chez les Autochtones et recommander l'établissement d'un guichet unique, tout en subventionnant de bons programmes de garde des enfants dans les réserves et dans le Nord.	• 7 500 places en garderie ont été subventionnées dans plus de 400 communautés des Premières nations et des Inuits. • Participation à la mise à l'essai des instruments de présentation de l'information financière pouvant conduire à l'adoption à l'échelle nationale d'un modèle de guichet unique pour le développement de la petite enfance chez les Autochtones.

Plan	Réalisations en 2006–2007
Travailler avec les partenaires autochtones, les provinces, les territoires et les autres intervenants à une stratégie nouvelle assortie de solutions pratiques en vue de combattre la pauvreté et de réduire l'écart entre les Autochtones et les autres Canadiens en matière d'emploi.	• Le Ministère a organisé six forums de Connexion Autochtones sur la main-d'œuvre depuis janvier 2006 avec des représentants du secteur privé, des signataires d'entente de développement des ressources humaines autochtones, des fonctionnaires et d'autres parties intéressées dans tout le Canada pour expliquer comment utiliser la main-d'œuvre autochtone et pour favoriser des partenariats et des modes de collaboration nouveaux et innovateurs à l'avantage mutuel des signataires d'entente sur le développement des ressources humaines autochtones, de leurs groupes de clients et des employeurs. • Les problèmes et les possibilités que présente le marché du travail pour les personnes et les communautés autochtones ont été explorés en collaboration avec l'Organisation pour les carrières en environnement Canada, le réseau Canadian Brownfields et d'autres ministères, au sujet de la participation au nettoyage de sites contaminés, à la gestion des déchets et à la remise en état. • Le Ministère a collaboré avec les provinces et les territoires et avec Santé Canada pour promouvoir l'adoption d'innovations et de pratiques exemplaires afin d'accroître la représentation des Autochtones dans le secteur des soins de santé. • De concert avec 11 ministères et organismes fédéraux, le Ministère a participé à des ateliers avec des ministères des gouvernements territoriaux, des organismes autochtones, des signataires d'entente sur le développement des ressources humaines autochtones et d'autres organismes au service des jeunes pour cerner les possibilités de partenariat afin que les jeunes Autochtones et non-Autochtones dans les territoires soient plus avantagés sur les plans social et économique, et pour l'acquisition de compétences (Cadre d'action pour les jeunes du Nord) – parmi les résultats concrets, mentionnons le Salon annuel des carrières de la Fondation nationale des réalisations autochtones; le Comité consultatif des jeunes de la Gendarmerie royale du Canada au Yukon; le Plan communautaire Rivers to Success pour les jeunes Inuits au Nunavut (l'accent est mis sur le développement des compétences); et l'initiative de développement social au Nunavut pour améliorer la sécurité et le bien-être des communautés, et réduire la criminalité. • Harmonisation du volet de l'alphabétisation des compétences essentielles des Autochtones avec la grande stratégie ministérielle. • Le Ministère a favorisé le développement des compétences, l'alphabétisation et l'acquisition des compétences essentielles chez les Autochtones, et y a contribué par la voie du Fonds pancanadien d'initiative sur l'innovation.

Plan	Réalisations en 2006–2007
	• Le Ministère a participé à l'initiative des ressources humaines en santé chez les Autochtones pour favoriser une approche intégrée (il a contribué au partenariat pour les ententes de développement de ressources humaines autochtones avec les Métis).
Priorité : Élaborer des approches de réduction des obstacles et aider les Canadiens vulnérables, comme les jeunes, les personnes handicapées et les travailleurs âgés, à participer au marché du travail	
En consultation avec les partenaires, procéder à l'examen des programmes d'emploi jeunesse pour s'assurer qu'ils conviennent au marché du travail actuel et aux besoins des jeunes à l'échelle nationale, régionale et locale.	• Lancement de l'initiative Emplois d'été Canada. • Le Ministère a analysé et utilisé des données à jour sur le marché du travail pour élaborer le programme Emploi d'été Canada, compte tenu de la vigueur du marché du travail actuel (c.-à-d. le taux de chômage le plus faible en 30 ans; le taux de chômage national le plus faible chez les étudiants en 2006 comparativement aux années précédentes; la difficulté pour les employeurs à pourvoir des postes dans certains secteurs).
Accroître l'efficacité au sein du gouvernement canadien en ce qui concerne la Stratégie d'emploi jeunesse et dans l'ensemble des gouvernements et des organisations non gouvernementales pour l'élaboration de programmes pour les jeunes.	• Une évaluation sommative de la Stratégie emploi jeunesse a été entreprise pour examiner la pertinence, les résultats et le rapport coût-efficacité du programme offert par 13 ministères et organismes fédéraux participants.
Adapter les programmes en vigueur à la conjoncture particulière du marché du travail du Nord en mettant l'accent sur les jeunes.	• Le Ministère a dirigé la participation de 11 ministères et organismes fédéraux dans des ateliers avec les ministères des gouvernements territoriaux, les organismes autochtones, les signataires d'ententes sur le développement des ressources humaines autochtones, d'autres organismes au service des jeunes, et des jeunes pour explorer les possibilités de partenariat afin que les jeunes Autochtones et non-Autochtones dans les territoires puissent améliorer leur sort sur les plans social et économique et développer leurs compétences (Cadre d'action pour les jeunes dans le Nord). • Le Ministère a collaboré avec les régions, les provinces et les territoires afin que les politiques du Programme des prestations d'emploi et mesures de soutien répondent aux besoins des marchés du travail régionaux (p. ex., Terre-Neuve, le Nunavut); a collaboré avec des partenaires pour l'élaboration de la stratégie relative aux jeunes dans le Nord et a défini une approche pour mieux utiliser les fonds de Connexion compétences au Nunavut.

Plan	Réalisations en 2006–2007
Avec les autres paliers de gouvernement et les organisations non gouvernementales, combattre la violence urbaine dans le cas des jeunes à risque au moyen des programmes d'emploi.	• Le Ministère a établi des partenariats avec la province d'Ontario et la ville de Toronto, de même qu'avec de nombreux ministères et organismes fédéraux à titre de ministère fédéral responsable du Comité du développement social pour le Groupe de travail tripartite sur la violence faite aux jeunes. • Parmi les résultats principaux, mentionnons une meilleure collaboration entre les services de police à l'échelon fédéral, une meilleure coordination entre tous les partenaires sur le terrain et l'élaboration d'indicateurs et de points de repère pour évaluer les progrès qui ont été convenus par les trois paliers de gouvernement.
Élaborer et mettre en œuvre une initiative visant à répondre aux besoins d'emploi à court terme des travailleurs âgés déplacés, et entreprendre du même coup une étude de faisabilité en vue d'évaluer un train de mesures à l'intention de ces travailleurs en vue d'élaborer une stratégie à long terme.	• Le Ministère a consulté les provinces et les territoires pour l'élaboration de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés. • Il a approuvé une stratégie en deux volets relative aux travailleurs âgés et annoncé une nouvelle Initiative ciblée de 70 M$ à cette fin. • Le Ministère a beaucoup travaillé avec les provinces et les territoires pour sensibiliser la population à l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés. • Les modalités de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés ont été approuvées. • Tout au long de 2006–2007, des ententes relatives à l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés ont été conclues avec la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec et le Yukon. Toutes les provinces et tous les territoires qui ont indiqué vouloir participer à l'initiative ont signé une entente en 2007–2008.

Pour en savoir davantage sur les programmes relatifs à cette activité, voir la section IV – Autres sujets d'intérêt.

Ressources financières et humaines 2006–2007

Marché du travail

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	TOTAL DES AUTORISATIONS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	1 324,2	1 205,7	1 185,0
Subventions et contributions non législatives	552,3	543,4	518,5
Paiements de transfert législatifs	0,2	0,1	0,1
Total des dépenses brutes	**1 876,7**	**1 749,2**	**1 703,6**
Prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi (partie I)	12 442,0	12 028,0	11 992,5
Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 137,5	2 137,5	2 086,9
Total des prestations d'assurance-emploi	**14 579,5**	**14 165,5**	**14 079,4**
Paiements des rentes sur l'État et du régime d'assurance de la fonction publique	48,3	48,6	48,6
Total	**16 504,5**	**15 963,3**	**15 831,6**
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	13 377	12 305	12 305

Ressources détaillées par programme et service 2006–2007

Marché du travail

Ressources financières (en millions de dollars)			
	Dépenses prévues	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**
Assurance-emploi			
Prestations	12 442,0	12 028,0	11 992,5
Répartion des Services ministériels[a]	269,4	288,8	287,3
Autre[b]	658,4	520,1	511,8
Total partiel	13 369,8	12 836,9	12 791,6
Programmes d'emploi			
Prestations d'emploi et mesures de soutien [c]	1 353,8	1 140,8	1 120,8
Transferts en vertu des ententes de développement du marché du travail [c]	987,0	1 190,0	1 157,5
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	271,3	281,5	281,4
Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones	30,3	25,0	14,9
Stratégie emploi jeunesse	321,1	300,9	287,6
Adaptation au marché du travail	11,2	20,4	12,9
Communautés minoritaires de langue officielle	13,6	14,0	14,0
Répartition des Services ministériels[a]	131,2	140,4	139,7
Autre[b]	15,2	13,4	11,2
Total partiel	3 134,7	3 126,4	3 040,0
Total [d]	**16 504,5**	**15 963,3**	**15 831,6**
Ressources humaines			
Total des ÉTP	13 377	12 305	12 305

[a] Les ressources pour les Services ministériels associés au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés ont été répartis entre chaque résultat stratégique.

[b] La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.

[c] Ces montants comprennent toutes les ressources liées aux activités pan-canadiennes de la Partie II de l'assurance-emploi.

[d] Ce montant inclut des ressources pour l'exécution des programmes et des services par Service Canada. Pour de plus amples renseignements au sujet des opérations de Service Canada, s'il-vous-plaît voir le résultat stratégique suivant « Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service (Service Canada) ».

Activité de programme

Compétences en milieu de travail

Le programme Compétences en milieu de travail vise à améliorer la compétitivité économique du Canada et, à cette fin, à favoriser des milieux de travail inclusifs, novateurs et productifs où les travailleurs sont encouragés à améliorer et à utiliser leurs connaissances, leurs compétences et leurs aptitudes.

Ce secteur de programme vise à encourager et à aider les employeurs dans tout le pays à investir dans le développement des compétences de leurs travailleurs dans le cadre de partenariats entre le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires, et d'autres parties intéressées. Le succès du Canada, et le succès de chacun des Canadiens, repose sur notre productivité économique. En outre, notre productivité à son tour dépend de plus en plus des compétences et de l'apprentissage.

Pour rehausser la productivité du Canada et améliorer notre qualité de vie, nous devons nécessairement renforcer la compétitivité des milieux de travail au Canada. Il nous faut des travailleurs qualifiés pour assurer cette compétitivité et contribuer à rehausser la productivité en milieu de travail parce qu'ils ont les compétences nécessaires pour traiter l'information, accomplir leurs tâches avec plus d'efficience et d'efficacité, s'adapter aux nouvelles technologies et les utiliser. Ils sont aussi plus en mesure de faire des innovations pour produire de l'information, des biens, des services, ainsi que des procédés de production et de distribution nouveaux ou améliorés. Le travail accompli par Ressources humaines et Développement social Canada relativement à l'activité Compétences en milieu de travail a contribué au secteur de résultat du gouvernement du Canada, c.-à-d. une économie axée sur l'innovation et le savoir.

Le Ministère, en collaboration avec ses partenaires, c.-à-d. les conseils sectoriels, les organismes de réglementation des professions, les employeurs, les syndicats et les gouvernements des provinces et des territoires, fait la promotion de l'apprentissage ainsi que du développement et de la reconnaissance des compétences en milieu de travail compte tenu du contexte évolutif du marché du travail.

Service Canada offre la Subvention incitative aux apprentis, le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme d'information sur le marché du travail.

Voici les principales réalisations en 2006–2007 :

- Le site Web de la Subvention incitative aux apprentis et les modalités de demande ont été lancés le 1er janvier 2007. À la fin de mars 2007, plus de 4 900 demandes de subventions avaient été présentées.
- La conception du Bureau de reconnaissance des titres de compétence étrangers proposés par le groupe de travail à ce sujet a été approuvée et le groupe a contribué au lancement des opérations et a entrepris des consultations et des recherches pour contribuer à la mise en place du bureau.
- Le Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers a fait des investissements en vue de régler les problèmes de reconnaissance des titres et il s'intéresse maintenant à d'autres professions et secteurs comme les inhalothérapeutes et les biotechnologistes.
- Des investissements ont été faits pour la mobilité de la main-d'œuvre dans les professions prioritaires de la santé, comme les technologues de laboratoire médical, les infirmières agréées et les audiologistes.

Chaque année, il y a des évaluations qui visent à aider le Ministère à faire en sorte que ses programmes et ses services continuent de répondre aux besoins de Canadiens. En 2006–2007, il y a eu une évaluation du Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers.

Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers :

- Une évaluation formative du Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers, réalisée en 2006–2007, comporte six recommandations présentées à la direction et toutes ont été appliquées ou sont en voie de l'être. Les recommandations portent sur des aspects comme l'amélioration de la stratégie de mesure du rendement et la communication des résultats des projets. On peut consulter l'évaluation formative et la réponse de la direction sur les sites Web suivants :

  http://www.hrsdc.gc.ca/fr/publications_resources/evaluation/2007/sp_ah_687_02_07/page05.shtml,

  http://www.hrsdc.gc.ca/fr/publications_resources/evaluation/2007/sp_ah_687_02_07/page03.shtml.

- Le rapport conclut que le Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers progresse bien vers l'atteinte de ses objectifs et de ses résultats.

Indicateurs de résultat stratégique

Compétences en milieu de travail

Indicateurs	Niveau actuel
Pourcentage de la population active d'âge adulte qui a reçu une formation structurée liée à l'emploi	27,6 % (2005 – Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu) * 34,7 % (2002 – Source : Enquête sur l'éducation et la formation des adultes) 28,5 % (1997 – Source : Enquête sur l'éducation et la formation des adultes)
Pourcentage de la population active d'âge adulte qui a reçu une formation liée à l'emploi parrainée par l'employeur	20,2 % (2005 – Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu) * 25,0 % (2002 – Source : Enquête sur l'éducation et la formation des adultes) 22,4 % (1997 – Source : Enquête sur l'éducation et la formation des adultes)
Revenu moyen des immigrants récents qui sont diplômés d'université en proportion du revenu de leurs homologues nés au Canada	2000 65,0 % – (Source : Données du recensement)

* **Remarque :** Dans les éditions antérieures du présent rapport, c'est l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes qui a servi de source des données pour les deux premiers indicateurs de résultats stratégiques. Étant donné la disponibilité des données, c'est l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu qui a été utilisée cette année afin que la source soit à jour.

Indicateurs de programme

Compétences en milieu de travail

Indicateurs	Remarques
Nombre d'apprentis qui ont reçu la Subvention incitative aux apprentis. **Cible :** S.O. **Résultat :** 4 900 demandes de subvention au 31 mars 2007.	Comme il s'agit d'un nouvel indicateur, il n'y a pas de cible. L'approbation des fonds de la Subvention incitative aux apprentis a eu lieu le 30 mars 2007.
Augmentation du nombre de personnes de métier qui sont entièrement mobiles au Canada grâce à un certificat du Sceau rouge. **Cible :** 15 000 **Résultat:** 20,386 (2006)	Les statistiques du Sceau rouge sont présentées annuellement pour la période qui va de janvier à décembre.
Nombre d'outils et de procédés mis en place en vue de la vérification et de la reconnaissance des titres de compétence et de l'expérience acquis par les professionnels formés à l'étranger. **Cible :** 85 **Résultat :** 89	Totaux cumulatifs d'avril 2004 à mars 2007.

Les réalisations par rapport aux priorités

Compétences en milieu de travail

Plan	Réalisations en 2006–2007
Priorité : Exposer une stratégie intégrée des compétences en milieu de travail en travaillant avec les provinces, les territoires, les principaux ministères et les grands intervenants pour faire avancer de multiples activités, comme l'enseignement des métiers, la formation-apprentissage, la reconnaissance des titres de compétence étrangers, l'information sur le marché du travail et les initiatives sectorielles.	
Développer et renforcer les initiatives relatives à la reconnaissance des titres de compétence étrangers, ce qui comprend la future Agence canadienne d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence étrangers.	• Le Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers a fait des investissements en vue de régler les problèmes de reconnaissance des titres de compétence étrangers et il comprend maintenant d'autres professions et secteurs comme l'inhalothérapie et la biotechnologie. • Il existe maintenant un processus de sélection des investissements comportant une démarche stratégique pour le choix des professions dans le cadre du Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers. • L'outil Travailler au Canada, qui offre une information intégrée et transparente sur le marché du travail provenant de plusieurs bases de données ministérielles (et le pilier du site Web du Bureau de reconnaissance des titres de compétence étrangers) a été élaboré. • La conception initiale du Bureau de reconnaissance des titres de compétence étrangers élaborée par le groupe de travail a été approuvée et le groupe a entrepris des études, des analyses et des consultations en vue d'élaborer des politiques et des programmes.
Appliquer la Stratégie des métiers et de l'apprentissage, ce qui comprend la Subvention incitative aux apprentis.	• La mise en œuvre de la Stratégie des métiers et de l'apprentissage s'est poursuivie avec le lancement du processus de demande et le site Web de la SIA le 1er janvier 2007. • Nous avons reçu plus de 4 900 demandes de janvier à mars 2007. • Les groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux établis dans le cadre de la Stratégie des métiers et de l'apprentissage respectent les objectifs et l'échéancier de leurs plans de travail établis dans les domaines principaux : un tronc commun pour le programme d'études; des critères linguistiques; l'intégration des compétences essentielles dans les programmes de formation des apprentis du Sceau rouge; l'intégration dans la main-d'œuvre des métiers civils du personnel militaire de métier partant à la retraite; et l'analyse fondée sur les faits. • Le Conseil du développement des ressources humaines autochtones est en voie de nouer des partenariats en sensibilisant les employeurs et d'autres parties intéressées en vue de promouvoir la participation des Autochtones à l'apprentissage et aux métiers spécialisés.
Continuer à travailler avec les provinces et les territoires à l'accroissement de la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre dans le cadre de l'*Accord sur le commerce intérieur*.	• Les hauts fonctionnaires du Forum des ministres du marché du travail ont approuvé le Plan de travail sur la mobilité de la main-d'œuvre du Groupe de coordination de la mobilité de la main-d'œuvre pour 2006–2007. • Les sous-ministres du Forum des ministres du marché du travail ont examiné les progrès accomplis et les stratégies pour respecter l'échéance de 2009 en vue d'accélérer l'élimination des obstacles à la mobilité pour les Canadiens. • Il y a eu des investissements en vue de trouver des solutions aux problèmes relatifs à la mobilité de la main-d'œuvre dans les professions de la santé prioritaires, comme les technologues de laboratoire médical, les infirmières agréées et des audiologistes.

Plan	Réalisations en 2006–2007
Développer et renforcer l'Initiative des compétences essentielles et de l'alphabétisation en milieu de travail.	• Le Ministère a lancé le premier appel de propositions relativement à l'Initiative sur les compétences essentielles en mettant l'accent sur les compétences essentielles en milieu de travail et pour le milieu de travail (45 propositions ont été reçues). • Le nouveau Service national en milieu de travail pour les compétences essentielles visant à verser des contributions aux employeurs pour les aider à développer les compétences essentielles de leurs employés. • Sept outils relatifs aux compétences essentielles ont été élaborés pour favoriser les pratiques relatives aux ressources humaines en milieu de travail. • Des études ont été entreprises en vue d'enrichir la base de connaissances sur les compétences essentielles, dont l'inventaire des initiatives provinciales-territoriales sur les compétences essentielles et une enquête représentative auprès de 1 500 milieux de travail au Canada afin de mieux comprendre dans quelle mesure les compétences essentielles sont jugées importantes et sont en voie d'acquisition dans les milieux de travail au Canada.
Mise au point et élargissement de l'incidence du programme des conseils sectoriels, mise à l'essai d'approches nouvelles et novatrices de développement des compétences sectorielles.	• 93 % des conseils sectoriels ont atteint ou ont dépassé le niveau de rendement attendu. • Le Programme des conseils sectoriels a retiré les fonds à deux conseils sectoriels et réaffecté ces sommes à des secteurs plus stratégiques afin d'élargir les retombées, à savoir l'agriculture et la logistique de la chaîne d'approvisionnement. Il y a eu des discussions avec le secteur de la foresterie en vue de déterminer la possibilité d'établir un conseil sectoriel de la foresterie. • Un nouvel instrument, soit l'initiative de transition sur le marché du travail, a été lancé. Cinq projets pilotes ont été entrepris en électricité, dans les mines, le camionnage, l'environnement et le pétrole).
Prendre les premières mesures d'élaboration de normes communes de programme pédagogique de base pour les métiers du Sceau rouge, en vue d'accroître la mobilité professionnelle des apprentis au Canada.	• Le Ministère a convaincu six provinces participant au projet d'élaboration de normes pour un tronc commun dans le cadre des métiers du Sceau rouge, ce qui s'appelle le projet de Guide des programmes interprovinciaux. • Le Ministère a tenu cinq ateliers sur le Guide des programmes interprovinciaux relativement aux métiers du Sceau rouge. • Trois guides des programmes interprovinciaux avaient été réalisés en mars 2007.
Par l'intermédiaire du Groupe de travail sur l'information sur le marché du travail du Forum des ministres du marché du travail, continuer à travailler aux questions d'intérêt commun pour que le Canada dispose d'une main-d'œuvre de qualité.	• Le Groupe de travail sur l'information sur le marché du travail a tenu le cinquième Forum annuel national de l'information sur le marché du travail à Winnipeg sur le thème « Le pouvoir de l'IMT – Carte routière pour le marché du travail changeant du Canada ». Y ont participé plus de 135 personnes représentant le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux, le monde universitaire, l'entreprise, l'éducation, et il y a eu des conférenciers du Canada, des États-Unis et du Royaume-Uni. • Le logiciel de ressources sur la formation relative à l'information sur le marché du travail, conçu pour les orienteurs et les spécialistes de l'emploi, a été mis au point et approuvé pour publication par les hauts fonctionnaires du Forum des ministres du marché du travail.

Pour en savoir davantage sur les programmes relatifs à cette activité, voir la section IV – Autres sujets d'intérêt.

Ressources financières et humaines 2006–2007

Compétences en milieu de travail

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	TOTAL DES AUTORISATIONS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	102,9	106,9	102,9
Subventions et contributions non législatives	116,4	79,3	38,6
Total	**219,3**	**186,2**	**141,5**
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	908	942	942

Ressources détaillées par programme et service 2006–2007

Compétences en milieu de travail

Ressources financières (en millions de dollars)			
	Dépenses prévues	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**
Partenariats en milieu de travail	127,3	89,4	49,4
Travailleurs étrangers et Immigrants	22,6	32,1	30,0
Compétences et information sur le marché du travail	33,6	24,8	24,4
Répartition des services ministériels[a]	29,6	31,5	31,3
Autres[b]	6,2	8,4	6,4
Total[c]	**219,3**	**186,2**	**141,5**
Ressources humaines			
Total des ÉTP	908	942	942

[a] Les ressources pour les Services ministériels associés au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés ont été répartis entre chaque résultat stratégique.

[b] La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.

[c] Ce montant inclut des ressources pour l'exécution des programmes et des services par Service Canada. Pour de plus amples renseignements au sujet des opérations de Service Canada, s'il-vous-plaît voir le résultat stratégique suivant « Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service (Service Canada) ».

Activité de programme

Apprentissage

L'apprentissage continu est essentiel au bien-être individuel des Canadiens, ainsi qu'à la productivité, à la compétitivité et à la prospérité du Canada. Ainsi qu'il a été annoncé le 23 novembre 2006, le plan économique du Canada, *Avantage Canada*, vise à faire du Canada un chef de file dans le monde pour les générations actuelles et futures. Il contribuera à bâtir une économie forte au Canada et il nous donnera une qualité de vie sans pareille grâce à un avantage économique concurrentiel. Le volet de l'avantage du savoir du plan est formulé comme suit : « Former la main-d'œuvre la plus scolarisée, la plus qualifiée et la plus souple au monde », et il s'agit là de l'un des cinq grands volets qui nous permettra d'obtenir un avantage compétitif dans le monde. Depuis quelques années, l'économie fondée sur le savoir crée de plus en plus d'emplois exigeant une éducation et des compétences supérieures. On peut lire dans le rapport intitulé *L'enseignement postsecondaire au Canada : Un bilan positif, un avenir incertain* que « Environ deux tiers (66 %) des emplois non-étudiants et de substitution exigeront une formation postsecondaire ou seront dans la catégorie de gestion[1].»

Le rapport affirme en outre que « les recherches indiquent que l'enseignement et la formation postsecondaires sont fortement liés à la bonne marche des collectivités, à la bonne santé de la population et à la préservation de l'environnement. Parmi les autres avantages d'une population plus scolarisée, mentionnons une meilleure appréciation de la diversité, qui amène une plus forte cohésion sociale ».

Indicateurs de résultat stratégique

Apprentissage

Indicateurs	Niveau actuel		
Pourcentage de la population ayant un diplôme/un grade postsecondaire (2006).	25–64 ans = 47,0 % 25–34 ans = 54,8 % 35–64 ans = 44,5 %		
Pourcentage de la population adulte (25–64 ans) qui ont participé à des possibilités d'apprentissage pour les adultes (2002).	36,7 %		
Participation à des études postsecondaires 18–21 ans selon le quartile de revenu familial après impôt lorsque les jeunes avaient 16 ans (2001).	**Quartile du rev. fam. après impôt**	**Particip. aux EPS**	
		Université	**Collège**
	Inférieur	21 %	30 %
	Interm. inférieur	25 %	32 %
	Interm. supérieur	30 %	37 %
	Supérieur	38 %	30 %
	Global	29 %	32 %
Proportion des adultes qui fréquentaient l'université ou le collège selon le groupe d'âge (octobre 2006).	**Groupes d'âge**	**Pourcentage**	
	25–34	9,2 %	
	35–44	3,5 %	
	45–54	1,5 %	
	55–64	0,6 %	
	Ensemble, 25–64	3,7 %	

[1] http://search.ccl-cca.ca/NR/rdonlyres/30F5C520-B333-4071-8C54-7B2E96D66CF6/0/PSEReport2006FR.pdf

Le rapport mentionne aussi une étude de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire (2004) qui fait état des retombées des investissements dans l'éducation postsecondaire dans l'économie canadienne. Par exemple, les diplômés universitaires représentent 16,1 % de la population, versent 33 % de l'impôt sur le revenu et consomment 9,1 % des transferts gouvernementaux, comme l'assurance-emploi ou l'aide sociale. Un pourcentage semblable de la population (19,2 %) qui n'a pas terminé ses études secondaires verse (8,8 %) seulement de l'impôt sur le revenu et consomme beaucoup plus (35,1 %) de transferts gouvernementaux. C'est donc qu'un plus gros investissement dans l'éducation postsecondaire pourrait procurer un avantage considérable à l'économie puisque l'impôt sur le revenu payé augmenterait et que les transferts gouvernementaux diminueraient.

Ressources humaines et Développement social aide les Canadiens à exploiter les possibilités d'apprentissage dont ils ont besoin pour accroître leurs compétences et participer davantage à une économie et une société axées sur le savoir. Le Ministère favorise une culture d'apprentissage continu par les moyens suivants :

- sensibiliser les citoyens à l'importance de l'apprentissage continu et à la nécessité d'économiser en vue de faire des études postsecondaires;
- favoriser l'accès des étudiants aux études postsecondaires et aux possibilités d'apprentissage à l'âge adulte;
- collaborer avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et d'autres parties intéressées pour offrir des programmes et des services d'apprentissage;
- faire des recherches sur les avantages de l'apprentissage et en diffuser les résultats à l'intention des citoyens et de la société.

Dans le cadre de son mandat, le Ministère collabore avec Service Canada, les gouvernements provinciaux et territoriaux, les fondations, les universités, les institutions financières et d'autres parties intéressées. Le Ministère gère aussi des initiatives horizontales, dont le Programme canadien de prêts aux étudiants[2]. Au début de 2006–2007, le Ministère avait conclu des ententes avec quatre fondations[3]. Trois de ces fondations – le Conseil canadien sur l'apprentissage, la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire et la Fondation Peter Gzowski pour l'alphabétisation – ont reçu une subvention unique dans les années antérieures, et la Winnipeg Foundation a reçu annuellement des fonds de contrepartie prenant fin le 30 septembre 2006. L'entente de financement avec la *Read to Me! Foundation* a pris fin également le 30 septembre 2006. Les ententes de financement pour les deux dernières fondations ont pris fin en raison de l'expiration des modalités du Programme national d'alphabétisation et de l'approbation par le Secrétariat du Conseil du Trésor des nouvelles modalités pour le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes.

Le programme d'apprentissage gère activement les relations entre les divers organismes participants, élabore les politiques et les lignes directrices afin d'assurer la pertinence et l'efficacité de ses programmes, cherche à renforcer les partenariats avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et les parties intéressées, et apporte des changements qui contribuent à simplifier l'exécution des programmes. Beaucoup de ces changements découlent d'annonces budgétaires et de recommandations faites dans des évaluations et des rapports du Bureau du vérificateur général. Ressources humaines et Développement social Canada collabore aussi avec Service Canada pour la gestion et l'amélioration constante de l'exécution des programmes. Cette collaboration, qui porte principalement sur le soutien technique dans les domaines des ressources humaines, des communications, des systèmes et des centres d'appels, contribue à l'exécution des programmes de la Direction générale de l'apprentissage.

Le plus vaste programme de l'activité de programme Apprentissage est le Programme canadien de prêts aux étudiants, qui sert à réduire les obstacles financiers pour les étudiants qui ont manifestement besoin d'une aide financière. En 2006–2007, environ 461 500 emprunteurs ont profité du Programme canadien de prêts aux étudiants. Environ 49 600 subventions canadiennes pour études et 39 000 subventions canadiennes d'accès ont été attribuées à des étudiants pour accroître la participation des groupes sous-représentés dans les études postsecondaires.

Afin d'assurer l'intégrité financière, le Programme canadien de prêts aux étudiants a collaboré avec ses

[2] **http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp**
[3] **http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp**

partenaires, un cabinet de vérification extérieur, les provinces participantes et Service Canada pour produire 30 rapports de vérification pour l'exercice terminé le 31 mars 2007. Ces rapports ont fait partie de la vérification annuelle de deux fournisseurs de services et ils servent à procurer une assurance sur les états financiers du programme, de même que sur l'observation des ententes d'intégration entre le gouvernement fédéral et quatre provinces participantes. Les résultats des vérifications ont été très favorables.

Selon le Rapport de 2007 sur les prêts et subventions du gouvernement fédéral pour l'éducation postsecondaire, rédigé par le Bureau du vérificateur général, le Programme canadien de prêts aux étudiants est généralement bien géré. On peut y lire que « le Ministère dispose des contrôles nécessaires au versement des prêts et des subventions; il obtient aussi l'assurance raisonnable que ses partenaires exécutent le Programme en s'acquittant de leurs obligations ». Le rapport mentionne aussi toutefois qu'il faudrait une stratégie claire pour déterminer dans quelle mesure l'accès aux études postsecondaires s'est amélioré. L'élaboration d'indicateurs à l'échelle nationale pose des difficultés car les provinces n'ont pas toutes les mêmes données, mais le Ministère est déterminé à élaborer un cadre de mesure du rendement à cette fin. Le rapport constate aussi que le Ministère prend des mesures pour sensibiliser les étudiants postsecondaires éventuels et leur famille au sujet de l'aide financière à leur disposition. À titre d'exemple, le Programme canadien de prêts aux étudiants a mené pour la deuxième année une campagne pancanadienne de communication de septembre 2006 à mars 2007. Les messages ont été publiés dans des revues d'envergure nationale et sur les sites Web destinés aux parents. Les provinces et les territoires participants ont aussi publié des annonces dans les journaux, à la radio, sur les babillards et à la télévision par câble.

Les étudiants peuvent aussi recevoir une aide financière de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire. Les objectifs de la Fondation sont les suivants : améliorer l'accès aux études postsecondaires de tous les Canadiens, et en particulier de ceux qui se heurtent à des obstacles économiques ou sociaux; susciter chez les étudiants un degré élevé de réussite et d'engagement au sein de la société; former à l'échelle nationale une alliance d'organismes et de personnes fondée sur une action concertée dans le domaine de l'éducation postsecondaire. La Fondation distribue annuellement 325 millions de dollars sous forme de bourses. Depuis 2000, elle a versé plus d'un demi-million en bourses pour plus de 1,5 milliard de dollars à des étudiants partout au Canada. Dans son rapport de 2007 sur les prêts et subventions du gouvernement fédéral pour l'éducation postsecondaire, le Bureau du vérificateur général a constaté que les programmes de bourses de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire sont bien gérés et que la Fondation dispose des contrôles nécessaires afin que l'admissibilité aux bourses soit évaluée correctement et que les bons montants soient versés aux bonnes personnes.

L'activité de programme Apprentissage a continué d'offrir des mesures de soutien et des mesures incitatives aux Canadiens pour les exhorter à économiser en vue des études postsecondaires par le truchement du Programme canadien d'épargne-études. En 2006–2007, le Ministère a terminé la mise en œuvre du Bon d'études canadien et la modification des taux correspondants d'épargne à la suite des recommandations de l'évaluation formative terminée en avril 2003, et de l'engagement du gouvernement à contribuer davantage à l'épargne-études des familles à faible revenu. L'activité de programme a aidé les Canadiens à exploiter les possibilités favorisant l'apprentissage continu en leur offrant des mesures d'encouragement à l'épargne par des partenariats avec les fournisseurs de régimes enregistrés d'épargne-études. En outre, le Ministère a entrepris diverses activités pour mieux sensibiliser la population au Programme canadien d'épargne-études et à augmenter la participation par des activités d'information à l'échelon local dans tout le pays organisées par l'entremise de Service Canada. Une deuxième évaluation formative, qui était prévue au départ pour 2006–2007, sera faite en 2007–2008 afin que nous ayons assez de données sur les modifications apportées au programme pour faire l'évaluation. Cette évaluation visera principalement à nous procurer des renseignements sur la conception, l'exécution et les premières retombées des modifications du programme mis en œuvre depuis 2005.

Grâce au Programme canadien d'épargne-études, les familles ont commencé à épargner davantage pour les études postsecondaires de leurs enfants dès leur plus jeune âge. Depuis 1998, l'âge moyen auquel les enfants reçoivent leur première subvention canadienne pour l'épargne-études a diminué de huit ans à 4,3 ans en 2006. Au cours de cette même période, il y a eu une forte augmentation des épargnes dans les régimes enregistrés d'épargne-études, soit de 4 milliards de dollars en 1998 à 22 milliards de dollars en 2006.

Le Ministère a aidé le gouvernement à respecter son engagement relatif à l'alphabétisation des adultes par la voie d'un programme intégré, le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes. Le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes a été établi par l'intégration du Programme national d'alphabétisation, du Bureau des technologies d'apprentissage et du Programme des initiatives d'apprentissage en avril 2006. Les mesures de gestion efficace des dépenses, annoncées le 25 septembre 2006, ont reciblé les investissements fédéraux sur des résultats concrets et mesurables pour les Canadiens adultes qui veulent avoir la possibilité d'améliorer leurs compétences en matière d'apprentissage et d'alphabétisation. En 2006–2007, le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétentes essentielles pour les adultes a subventionné 166 projets regroupés dans quatre grappes d'activités stratégiques : la production de connaissances, le renforcement des capacités, l'innovation et les projets de démonstration, ainsi que des activités de promotion et de sensibilisation de la population, et a fourni une aide financière à 16 coalitions provinciales ou territoriales en matière d'alphabétisation et à sept organismes nationaux d'alphabétisation. Les résultats d'une évaluation intérimaire du Programme national d'alphabétisation et de la Phase I de l'évaluation sommative du Bureau des technologies d'apprentissage devant être terminée en 2007 serviront à favoriser la gestion et la responsabilisation axées sur les résultats du Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes.

Voici les réalisations principales en 2006–2007 :

- Le Ministère a assuré la continuité du Programme de prêts aux étudiants tout en faisant un nouvel appel d'offres pour obtenir un fournisseur de services et il a assuré la transition vers le nouveau fournisseur, de sorte que les emprunteurs bénéficient maintenant d'un meilleur service et qu'on a pu faire des économies considérables pour l'administration du programme.
- Le Ministère a lancé un nouveau plan de communication pour 2006–2008 afin de promouvoir la planification et l'épargne pour l'éducation et d'augmenter le nombre de participants au Programme canadien d'épargne-études.
- Le Ministère a atteint son objectif de 34 % pour le nombre de subventions canadiennes pour l'épargne-études.
- Il a obtenu un taux de satisfaction des clients de 92 % à l'égard des promoteurs de régimes enregistrés d'épargne-études des services du Programme canadien d'épargne-études, soit une augmentation comparativement à l'enquête de 2004.

Indicateurs de programme

Apprentissage

Indicateurs	Remarques
Taux de défaut de remboursement des prêts sur trois ans (prêts directs seulement pour 2006–2007) **Cible :** 26 % **Résultat :** En bonne voie d'obtenir le résultat ciblé sur trois ans (les chiffres réels seront disponibles en 2009–2010)	Le taux triennal de défaut de paiement sert à faire le suivi du taux de défaut pour les prêts dans les trois premières années après le début du remboursement. Le Programme canadien de prêts aux étudiants prévoit diverses mesures qui aident les emprunteurs à gérer leur dette dans le cadre de ce régime, qu'il s'agisse de prolongation de la période de remboursement, d'exemption d'intérêts ou de réduction de la dette. Il vise ainsi à appuyer, à court terme comme à long terme, les emprunteurs qui ont de la difficulté à s'acquitter de leurs obligations de remboursement. Au cours des trois dernières années, le Programme a également mis en place une série d'initiatives et de stratégies pour améliorer le rendement du portefeuille, notamment pour favoriser une meilleure connaissance des obligations et options de remboursement. À l'heure actuelle, tous les principaux indicateurs de rendement donnent à entendre que le taux de défaut des cohortes sera plus bas dans les années à venir. Le taux triennal de défaut pour la cohorte de 2003–2004 a été de 28 %. L'estimation préliminaire pour la cohorte de 2004–2005 est de 18 %. Il y a des indications selon lesquelles le rendement pour 2005–2006 s'améliorera. Compte tenu de cette tendance, il est prévu que la cible pour la cohorte de 2006–2007 sera dépassée.
Nombre de Canadiens ayant déjà reçu la Subvention canadienne pour l'épargne-études et qui fréquentent un établissement d'enseignement postsecondaire dans l'exercice en cours **Cible :** 192,000 **Résultat :** 190 000 (année civile)	Le résultat de cette année est de 1 % en deçà de la cible.
Pourcentage de Canadiens de moins de 18 ans qui ont déjà reçu la Subvention canadienne pour l'épargne-études **Cible :** 34 % **Résultat :** 34 %	

Plan	Remarques
Pourcentage des enfants admissibles au Bon d'études canadien qui ont un Régime enregistré d'épargne-études **Cible :** 22 % **Résultat :** 8 %	Cette cible a été établie pour la première fois lorsque le programme a été lancé en 2005. Elle était fondée sur une estimation des habitudes d'épargne des familles à faible revenu en 2004 pour ce qui est du Régime enregistré d'épargne-études. La nouvelle initiative que constitue le Bon d'études canadien exige des changements dans le réseau de prestations de services et il faut la faire connaître aux familles à faible revenu. C'est seulement en juillet 2006 qu'un nombre important d'institutions financières ont été prêtes à offrir le nouveau Bon d'études canadien. C'est pourquoi il a été difficile d'en faire bénéficier un grand nombre d'enfants admissibles jusque-là. Tout au long de 2006–2007, le Ministère a informé par lettre les familles des nouveaux enfants admissibles et a entrepris d'autres activités d'information pour favoriser une plus grande participation au Bon d'études canadien. C'est ainsi que, en 2006–2007, le nombre de bénéficiaires du Bon d'études canadien a atteint 34 497 comparativement à 3 771 en 2005–2006. Cumulativement, c'est donc qu'il y a eu 38 268 bénéficiaires, ce qui représente 8 % des personnes admissibles au Bon d'études canadien.
Indicateurs de service	
Satisfaction des clients à l'égard de la qualité générale des services fournis par le Programme canadien de prêts aux étudiants **Cible :** 76 % **Résultat :** 75 %	Les taux de satisfaction des clients ont été de 75 % dans l'année de prêts 2006–2007, soit les mêmes qu'en 2005–2006. Comme la marge d'erreur de cette enquête est de 2,6 %, il n'y a pas de différence statistique entre la cible de 76 % et le niveau atteint en 2006–2007.
Satisfaction des clients (fournisseurs de régimes enregistrés d'épargne-études) à l'égard de la qualité générale des services assurés par le Programme canadien pour l'épargne-études **Cible :** 88 % **Résultat :** 92 %	Ressources humaines et Développement social Canada a mené une enquête de satisfaction des clients des promoteurs du Régime enregistré d'épargne-études et de la Subvention canadienne pour l'épargne-études qui ont bénéficié du service au cours de la période de 12 mois précédant l'enquête. Il y a eu 50 entrevues par téléphone avec des clients avec le résultat que 92 % des clients interrogés ont exprimé leur satisfaction à l'égard de la qualité du service dans l'ensemble, et que 50 % se sont dits très satisfaits.

Les réalisations par rapport aux priorités

Apprentissage

Plan	Réalisations en 2006–2007
Priorité : Continuer d'évaluer les options en matière de programmes et de politiques pour éliminer les obstacles, financiers ou non, à l'accès aux études postsecondaire et à l'apprentissage continu	
Poursuivre l'examen du Programme canadien de prêts aux étudiants, ce qui comprend une étude du cadre d'évaluation des besoins.	Des travaux importants ont été entamés en vue de la simplification du processus d'évaluation des besoins du Programme canadien de prêts aux étudiants.
Mettre en œuvre les changements relatifs aux contributions parentales que prévoit le budget 2006 pour le Programme canadien de prêts aux étudiants.	Le Ministère a mis en œuvre la mesure prévue dans le budget de 2006 visant à élargir l'admissibilité au Programme canadien de prêts aux étudiants par la réduction de la contribution parentale attendue.
Faire l'examen des services d'aide à la gestion de la dette et à l'apprentissage à temps partiel.	Le Ministère a fait des recherches, a acquis des connaissances et élaboré des politiques relativement aux mesures de gestion de la dette (révision des modalités, exemption d'intérêt, réduction de la dette à rembourser et prestations d'invalidité permanente) et aux mesures de soutien pour les étudiants à temps partiel. Les avantages et les inconvénients des mesures de soutien actuelles aux apprenants à temps partiel ont été examinés, et on a surtout cherché à bien comprendre les besoins et les motivations de ces étudiants.
Continuer avec les provinces et les territoires à établir un diagnostic pour bien doser les prêts, les subventions et les instruments de gestion de l'endettement en fonction des besoins des étudiants appartenant à des ménages à faible ou moyen revenu.	Le Ministère a poursuivi ses travaux de recherche, d'acquisition de connaissances, ainsi que d'élaboration des politiques relativement aux étudiants en provenance de familles à moyen revenu. Des recherches approfondies et des travaux de diagnostic ont également été réalisés à l'égard des groupes défavorisés, notamment les Autochtones, les ruraux, les personnes handicapées, les minorités visibles et les immigrants récents, les parents étudiants et les personnes à faible revenu. Les travaux à cet égard nous ont permis de recenser des données et de déterminer les lacunes dans les connaissances.
Priorité : Mettre en œuvre le programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes et conclure la mise en œuvre du Bon d'études canadien	
Terminer l'élaboration et la mise en œuvre du Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes, qui poursuit sur la lancée du Programme national d'alphabétisation, du Bureau des technologies d'apprentissage et du Programme des initiatives d'apprentissage par la mise en commun des objectifs, des résultats et des méthodes.	Lancement et mise en œuvre du Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes.

Plan	Réalisations en 2006–2007
Renforcer le leadership fédéral en faisant la promotion de l'apprentissage continu, de l'alphabétisation et de l'acquisition de compétences essentielles et en réduisant les obstacles autres que financiers à l'apprentissage par une meilleure sensibilisation du public, par l'établissement d'un fonds de recherches et de connaissances pour un changement à long terme, par le soutien des initiatives d'apprentissage dans les domaines de priorité fédéraux et par le renforcement de la reddition de comptes et de la mesure des résultats.	Le Ministère a commencé à examiner le reciblage des investissements fédéraux à venir en fonction des priorités nationales en vue d'atteindre des résultats concrets et mesurables pour les Canadiens adultes qui veulent avoir la possibilité d'améliorer leur apprentissage et leurs capacités de lecture et d'écriture. En 2006–2007, le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes a contribué à 155 projets dans ce domaine. Le Ministère a lancé un projet pour élaborer une stratégie de mesure du rendement pour l'activité de Programme d'apprentissage. Le modèle logique éventuel et les indicateurs de rendement serviront à améliorer la mesure des résultats et la reddition de comptes.
Prendre des mesures visant à mieux sensibiliser les Canadiens au Bon d'études canadien et à l'importance de la planification et de l'épargne pour l'éducation postsecondaire, ce qui comprend la Stratégie pancanadienne communautaire d'incitation à l'épargne-études.	Le Ministère a terminé la mise en œuvre du Bon d'études canadien. En mars 2007, 47 fournisseurs de régimes enregistrés d'épargne-études avaient conclu une entente avec le Ministère et mis à niveau leurs systèmes pour que le Bon d'études canadien soit offert au plus grand nombre. C'est ainsi que le nombre de demandes a beaucoup augmenté en 2006–2007. En mars 2007, le Ministère a lancé une campagne nationale d'information pour promouvoir l'importance de la planification et de l'épargne pour les études des enfants et il a envoyé une lettre à toutes les familles admissibles au Bon d'études canadien. En outre, des encarts décrivant le programme ont été envoyés à 3,4 millions de familles dans les avis accompagnant la Prestation fiscale canadienne pour enfants en juillet. Les résultats pour le Bon d'études canadien correspondent à ceux qui ont été obtenus lorsque la Subvention canadienne pour l'épargne-études a commencé en 1998. Deux projets ont été lancés dans le cadre de la Stratégie pancanadienne communautaire d'incitation à l'épargne-études.
Continuer à collaborer avec l'Alberta à l'exécution de son plan du centenaire pour l'épargne-études.	Le Programme de la subvention canadienne à l'épargne-études a renforcé un partenariat avec le gouvernement de l'Alberta et il offre maintenant en son nom le *Alberta Centennial Education Savings Plan*.

Autres réalisations en 2006–2007

- Le Ministère a fait les travaux préliminaires à l'examen du Programme canadien de prêts aux étudiants annoncé dans le Budget de 2007.
- Il a veillé à ce que ses partenaires respectent constamment les règles du Programme canadien pour l'épargne-études par des examens de la conformité et la surveillance du versement des subventions.
- Il a conclu la négociation du nouveau Programme de coopération Canada-Union européenne en enseignement supérieur, en formation et en matière de jeunesse dans le cadre de l'initiative Mobilité académique internationale (2006–2013).
- Il a facilité la collaboration avec les provinces pour établir des régimes enregistrés d'épargne-études pour les enfants sous tutelle.
- Il a entrepris des négociations avec les gouvernements de la Colombie-Britannique et du Québec au sujet des programmes d'épargnes provinciaux semblables à celui de la Subvention canadienne pour l'épargne-études.
- Il a négocié et mis en œuvre une entente intégrée de recouvrement entre le Programme canadien de prêts aux étudiants et Terre-Neuve-et-Labrador pour simplifier les activités de recouvrement des prêts consentis aux emprunteurs de cette province.
- Il a examiné l'ensemble des documents portant sur les lignes directrices et les procédures du Programme canadien de prêts aux étudiants servant à l'exécution du programme en préparation à la transition vers un nouveau fournisseur de services.
- En vue d'améliorer constamment le programme, le Ministère entreprend une évaluation sommative du Programme canadien de prêts aux étudiants sur une période de cinq ans de 2006–2007 à 2010–2011, en mettant l'accent sur un aspect stratégique différent du programme chaque année. Selon les résultats de la première année, le programme est encore justifié et il semble atteindre ses objectifs.

Pour en savoir plus sur les programmes relatifs à ces activités, voir la section IV – Autres sujets d'intérêt.

Ressources financières et humaines 2006–2007

Apprentissage

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	TOTAL DES AUTORISATIONS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	162,5	162,5	150,6
Subventions et contributions non législatives	45,1	41,6	27,3
Paiements de transfert législatifs	1 019,6	874,5	874,5
Total des dépenses brutes	**1 227,2**	**1 078,6**	**1 052,4**
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	981,5	1 231,9	1 231,9
Total	**2 208,7**	**2 310,5**	**2 284,3**
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	589	624	624

Ressources détaillées par programme et service 2006–2007

Apprentissage

Ressources financières (en millions de dollars)			
	Dépenses prévues	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**
Aide financière aux étudiants	1 486,2	1 689,6	1 682,2
Programme canadien pour l'épargne-études	634,2	537,5	536,1
Programme sur l'apprentissage des adultes, l'alphabétisation et les compétences essentielles	51,8	45,8	31,1
Mobilité académique internationale	4,0	3,9	2,7
Répartition des Services ministériels[a]	25,0	26,6	26,5
Autre[b]	7,5	7,1	5,7
Total	**2 208,7**	**2 310,5**	**2 284,3**
Ressources humaines			
Total des ÉTP	589	624	624

[a] Les ressources pour les Services ministériels associés au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés ont été répartis entre chaque résultat stratégique.

[b] La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.

Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, productifs, où règne la coopération et des normes internationales du travail efficaces

Activité de programme
Travail

Les lois et les normes du travail sont essentielles au bon fonctionnement des organismes des secteurs public et privé et tout aussi importantes pour la vie personnelle et familiale du très grand nombre de personnes qui travaillent tous les jours. Les lois et les politiques sur le travail définissent et structurent la relation entre les employeurs et les employés. Les employés peuvent traiter avec les employeurs à titre individuel ou faire partie d'un syndicat légalement reconnu. Les lois et les politiques sur le travail portent aussi sur les conditions fondamentales du travail, afin qu'elles soient sûres, saines et productives, et elles maintiennent un juste équilibre entre les droits et les responsabilités des employeurs et des employés.

Le mandat du Programme du travail dans le secteur de compétence fédérale vise environ 46 000 lieux de travail au Canada et jusqu'à 1 132 millions d'employés (environ 8,5 % de la population active du Canada); il est de nature législative et il se limite aux secteurs d'activité relevant du Parlement pour les questions liées au travail. La compétence fédérale en matière de travail porte sur des secteurs d'activité d'importance primordiale pour l'infrastructure économique du Canada, notamment les transports, les communications et les banques, de même que les sociétés d'État fédérales et les industries lesquelles, selon une déclaration du Parlement, sont à l'avantage général du Canada, comme la manutention des céréales et les mines d'uranium.

Le Programme du travail est au service de la population canadienne et il contribue aux objectifs du Ministère du fait qu'il favorise la coopération, la coordination et la mise en commun des connaissances entre les gouvernements et les partenaires (les organismes représentant les travailleurs et les employeurs) au Canada sur les questions relatives au travail. Comme il aide les syndicats et les employeurs relevant de la compétence fédérale à régler leurs différends et à prévenir les conflits, le Programme du travail contribue à l'établissement de relations syndicales-patronales constructives et harmonieuses et il favorise la coopération et la productivité dans les milieux de travail au Canada.

Indicateurs de résultat stratégique

Travail

Indicateurs	Niveau	
Pourcentage de tous les jours ouvrables perdus en raison d'arrêts de travail (compétence fédérale)	Moins de 1 % (0,04 %)	
Représentation de groupes désignés dans toutes les professions et disponibilité de la main-d'œuvre, employeurs visés par le régime d'équité en matière d'emploi institué par le législateur	**Représentation des groupes désignés (2004)**	
	Femmes	43,3 %
	Autochtones	1,8 %
	Minorités visibles	14,1 %
	Personnes handicapées	2,7 %
	Disponibilité de la main-d'œuvre (2001)	
	Femmes	47,3 %
	Autochtones	2,6 %
	Minorités visible	12,6 %
	Personnes handicapées	5,3 %

Les lois sur le travail établissent les normes du travail minimales; elles visent à prévenir les accidents et les préjudices à la santé au travail par l'application de règles sur la santé et la sécurité au travail; elles assurent la protection et la conservation de la vie et des biens en cas d'incendie, et la minimisation des risques à cet égard; et elles contribuent à l'élimination des obstacles sur le marché du travail. Le Programme cherche aussi à assurer des possibilités d'emploi équitables pour tous les Canadiens et il procure des indemnités aux employés des ministères, organismes et sociétés d'État fédéraux en cas de blessures ou de maladies attribuables à l'emploi.

Le Programme fait des recherches et diffuse de l'information sur les lois internationales du travail et les questions relatives au travail. Il fait la promotion des normes du travail essentielles internationalement reconnues qui protègent les travailleurs au Canada et à l'étranger et il négocie et gère les ententes de coopération internationale en matière de travail qui favorisent le programme commercial du Canada et, par conséquent, les entreprises et la prospérité du Canada.

Voici les réalisations principales en 2006–2007 :

- 96,9 % des différends liés aux négociations collectives ont été réglés sans arrêt de travail.
- Le nombre de jours non travaillés en raison de conflits de travail en 2006–2007 équivaut à moins d'un demi d'un pour cent (0,04 %) de toutes les heures travaillées dans le secteur privé de compétence fédérale.
- Le ministre du Travail a présenté et le Parlement a adopté une loi de retour au travail exceptionnelle pour assurer le maintien des services ferroviaires après que les syndiqués eurent rejeté une proposition de règlement conclue avec l'aide du médiateur en chef.
- Les activités d'élaboration du nouveau Programme d'équité salariale ont été annoncées, c'est à dire les activités d'éducation, de promotion, de médiation spécialisée et de surveillance afin d'établir des milieux de travail équitables où les hommes et les femmes qui travaillent dans le même établissement sont rémunérés à salaire égal pour un travail égal.
- Le ministre du Travail a déposé au Parlement le *Rapport annuel – Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour 2005 le 15 juin 2006. Au total, 520 rapports sur l'équité en matière d'emploi déposés par les employeurs du secteur privé de compétence fédérale ont été validés et rassemblés à l'été de 2006. Des outils pour aider les employeurs à s'acquitter de leurs obligations en matière de production de rapports (p. ex., outils de variance, modèle de rapport narratif) ont été élaborés et distribués.
- Le ministère du Travail a été l'hôte d'une importante table ronde réunissant des employeurs, des syndicats et des universitaires de premier plan, afin d'examiner la contribution des bonnes pratiques en milieu de travail à la productivité économique.
- Les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables du travail ont adopté une déclaration conjointe affirmant leur détermination à intégrer effectivement les concepts et les compétences en matière de santé et de sécurité au travail dans l'éducation et la formation, notamment, s'il y a lieu, dans les réseaux d'éducation élémentaire, secondaire et postsecondaire.
- L'efficacité des ententes internationales conclues par le Canada en matière de travail s'est accrue depuis que le Québec a accepté officiellement d'inclure, dans son secteur de compétence, les obligations énoncées dans les ententes entre le Canada et le Chili et entre le Canada et le Costa Rica, de sorte que 23 % de plus de la population active au Canada est maintenant assujettie à ces ententes.
- Le ministre du Travail a reçu un rapport important de la Commission des normes fédérales du travail sur la modernisation de la Partie III du *Code canadien du travail* et y a répondu en convoquant une réunion des parties intéressées pour obtenir leur opinion, déterminer les priorités en vue d'un changement administratif et lancer le travail d'élaboration des options possibles pour une modification législative.
- Le ministre du Travail a appuyé la mise en œuvre d'un nouveau programme de protection de salariés, qui vise à protéger les travailleurs contre la perte de salaire en cas de faillite de leur employeur et, à cette fin, la rédaction et la présentation de modifications techniques de la *Loi sur le programme de protection des salariés* afin qu'elle fonctionne avec équité et efficacité, et l'élaboration du règlement et du programme nécessaires à cette fin.
- Le programme des subventions et contributions du commerce international et du travail a versé plus d'un million de dollars pour des programmes de renforcement des capacités en matière de travail, surtout aux partenaires commerciaux actuels et futurs du Canada dans les Amériques. Parmi les principaux thèmes des projets, mentionnons la prévention du

travail des enfants en Amérique centrale, l'information des travailleurs migrants dans les Caraïbes, l'harmonisation de la législation du travail dans les Caraïbes, le renforcement des règles de santé et de sécurité au travail en Amérique centrale, au Belize et en République dominicaine, et le soutien de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail.

- Le Canada a été l'hôte d'une conférence importante sur les droits des travailleurs migrants et les programmes de travailleurs temporaires, sous les auspices de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail, et près de 30 pays y ont participé.
- Les négociations en vue de la conclusion d'autres ententes internationales en matière de travail ont progressé, en particulier avec la Corée et Singapour.
- La Directive du programme des opérations (DPO) révisée, régissant l'examen des refus de travailler selon la Partie II du *Code canadien du travail*, et les lignes directrices servant à interpréter les termes principaux relatifs à ces enquêtes, comme « danger » et « conditions normales d'emploi », sont entrés en vigueur le 7 mars 2007. Ces révisions visaient à faciliter l'interprétation de la définition de danger, à clarifier l'interprétation de la condition normale d'emploi et à assurer l'application uniforme compte tenu de la jurisprudence récente.

Indicateurs de programme

Travail

Indicateurs	Remarques
Pourcentage des conflits de négociation collective réglés en vertu de la Partie I (relations industrielles) du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail. **Cible :** 90 % **Résultat :** 96,9 %	
Pourcentage des plaintes de congédiement injustifié réglées par des inspecteurs (Partie III du *Code canadien du travail*). **Cible :** 75 % **Résultat :** 74 %	Le résultat a été inférieur à 75 % parce que beaucoup des parties dans le processus des plaintes de congédiement injustifié deviennent plus exigeantes et demandent qu'un arbitre décide de leur cas, plutôt que d'accepter l'aide d'un inspecteur.
Taux d'incidence des accidents invalidants mesurant le changement dans le taux de blessures et de maladies avec perte de temps, y compris les décès, dans les secteurs relevant de la compétence fédérale d'une année à l'autre. **Cible :** Réduire de 10 % le taux d'incidence des accidents invalidants sur cinq ans (de 2001 à 2005) dans des secteurs d'activité définis de haute priorité par des inspections préventives et d'autres interventions axées sur l'éducation et la prévention. **Résultat :** Réduction en pourcentage du taux d'incidence des accidents invalidants de 2001–2005 : • Réduction de 11,0 % dans tous les secteurs d'activité • Réduction de 20,2 % dans les secteurs à priorité élevée	
Pourcentage des sommes recueillies par rapport au montant à verser relativement à des plaintes visées par la Partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail* (à l'exclusion des plaintes pour congédiement injustifié). **Cible :** 75 % **Résultat :** 74 %	Le résultat est inférieur à 75 % parce que des entreprises en Ontario et au Québec ont demandé la protection pour raison de faillite. Comme les entreprises sont protégées par la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*, le Programme du travail s'est adressé aux administrateurs pour obtenir le paiement des montants dus, mais cette tentative a été vaine. Ce problème sera examiné au moment de la révision de la Partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail*.
Indicateur de service	
Satisfaction des clients à l'égard de la qualité des données de la Direction de l'information sur le milieu de travail. **Cible :** 80 % **Résultat :** 96,4 %	96,4 % ont dit que la qualité des produits d'information sur le milieu de travail est bonne, très bonne ou excellente.
Mesures supplémentaires	
Le taux de syndicalisation défini en tant que proportion de travailleurs autres qu'agricoles qui sont assujettis à une convention collective (à l'échelle nationale)	31,6 % (2006)
Blessures entraînant des pertes de temps par 100 travailleurs (tous les secteurs de compétence)	2,1 (2005)
Coût des indemnités directes par travailleur	418 $ (2005)

Les réalisations par rapport aux priorités

Travail

Plan	Réalisations en 2006–2007
Priorité : Faire un examen détaillé de la Partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*	
Recevoir le rapport final du commissaire indépendant.	• Rapport reçu en octobre 2006. • Le ministre du Travail a rencontré les principales parties intéressées pour obtenir leur avis sur les recommandations du rapport concernant la façon de moderniser les normes du travail dans le secteur de compétence fédérale.
Élaborer des options stratégiques en réaction aux recommandations.	• Les priorités pour les changements administratifs pour faire suite aux recommandations du rapport ont été définies et l'analyse des options possibles pour les modifications législatives a commencé.
Priorité : Élaborer des options stratégiques de modernisation du Système fédéral d'indemnisation des accidentés du travail, y compris une stratégie fédérale de gestion des invalidités	
Effectuer les recherches et les autres préparatifs requis pour procéder à la réforme du système.	• Nous avons commencé l'examen des ententes actuellement en vigueur avec les commissions provinciales d'indemnisation des accidentés du travail et d'autres modèles et solutions au Canada et à l'étranger. • Nous avons retenu les services de spécialistes dans le domaine avec le mandat d'examiner la possibilité d'apporter des améliorations et des changements dans le programme et son exécution, ainsi que les avantages de tels changements, et de faire des recommandations à cet égard.
Priorité : Terminer les préparatifs du Programme de protection des salariés	
Rédiger les règlements et préparer la mise en œuvre de la nouvelle loi.	• Nous avons transmis des instructions pour la rédaction à la Section des règlements de Justice Canada. • Nous avons élaboré des cadres de conception, de vérification et d'évaluation de programme, ainsi que des modalités d'analyse des risques et d'analyse des facteurs relatifs à la vie privée.
Priorité : Examen par le Parlement de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*	
Rédiger le rapport quinquennal du ministre du Travail, qui devrait comprendre une analyse socioéconomique de la situation actuelle des groupes désignés, la présentation des données administratives sur le progrès accomplis, et les réalisations qui font suite aux recommandations du Comité lors de l'examen précédent.	• Un document de présentation a été préparé, ainsi que les documents d'accompagnement à l'intention du ministre du Travail. • Un rapport sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations de l'examen précédent a été rédigé avec la collaboration de tous les partenaires fédéraux (à l'intérieur et à l'extérieur du Ministère) chargés de la mise en œuvre des recommandations.

Autres réalisations en 2006–2007

- La première étape de la formation relative à l'administration proactive du Programme d'équité salariale est terminée. Nous avons communiqué avec les employeurs, des services de médiation spécialisés sont maintenant offerts et un certain nombre d'imprimés en sont à l'étape d'approbation.
- Le ministre du Travail et le ministre des Ressources naturelles ont collaboré avec le gouvernement de la Nouvelle-Écosse pour l'établissement d'un seul régime réglementaire et administratif qui s'appliquera à la mine Donkin.

  Les fonctionnaires du Programme fédéral du travail, de Ressources naturelles Canada et des provinces de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve et-Labrador ont convenu en principe d'un régime pour l'application effective des mesures de santé et de sécurité au travail dans l'industrie pétrogazière extracôtière de l'Atlantique.
- Une directive opérationnelle du programme et deux politiques et lignes directrices sur l'interprétation ont été révisées et formulées compte tenu de l'évolution de l'interprétation faite par les autorités d'appel de la définition de « danger » dans la Partie II du *Code canadien du travail* et des répercussions de cette interprétation sur le droit des employés de refuser d'accomplir un travail dangereux.
- Soixante-quinze séances de sensibilisation ont été données aux employeurs dans tout le Canada dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme (un volet du plan d'action du Canada contre le racisme) : à cette fin, des outils pratiques ont été fournis, les problèmes possibles relatifs au racisme en milieu de travail ont été examinés et un réseau de ressources communautaires a été établi.
- Nous avons terminé la rédaction d'une version préliminaire de la Stratégie sur les affaires autochtones en matière de travail qui portera sur l'établissement de relations avec les collectivités autochtones, la mise en place d'initiatives qui tiennent compte du contexte culturel, économique et géographique en milieu de travail, et des études théoriques servant à justifier la stratégie.
- Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens :
  - la création d'un site Web du Programme du travail qui est plus inclusif et plus convivial à l'usage de tous nos partenaires et des intervenants, permettant de diffuser une vaste gamme d'informations sur le travail;
  - la mise en place d'une ligne 1 800 pour communiquer facilement avec la Direction nationale des opérations du travail, à toute heure du jour et de partout au Canada, pour mieux offrir nos services.

Pour en savoir davantage sur les programmes relatifs à cette activité, voir la section IV – Autres points d'intérêt.

Ressources financières et humaines 2006–2007

Travail

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	TOTAL DES AUTORISATIONS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	90,6	91,3	91,3
Subventions et contributions non législatives	3,9	3,9	2,7
Paiements de transferts législatifs	28,7	0,0	0,0
Paiements d'indemnités aux travailleurs	126,0	136,4	136,4
Total	**249,2**	**231,6**	**230,4**
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	904	863	863

Ressources détaillées par programme et service 2006–2007

Travail

Ressources financières (en millions de dollars)			
	Dépenses prévues	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**
Service fédéral de médiation et de conciliation	7,9	8,1	7,1
Opérations nationales du travail	171,1	183,0	183,0
Affaires internationales et intergouvernementales du travail	5,9	6,0	6,0
Politiques et information sur les lieux de travail	36,1	4,2	4,2
Répartition des Services ministériels[a]	26,8	28,5	28,3
Autre[b]	1,4	1,8	1,8
Total	**249,2**	**231,6**	**230,4**
Ressources humaines			
Total des ÉTP	904	863	863

[a] Les ressources des Services ministériels associées au bureau du ministre, au bureau du sous-ministre, au bureau du contrôleur et aux frais partagés ont été réparties entre chaque résultat stratégique.

[b] La catégorie Autres s'applique aux ressources qui ne sont pas liées directement aux activités secondaires indiquées.

Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

Le Ministère a continué d'aider les personnes, les familles et les collectivités à exploiter leur potentiel afin qu'elles puissent contribuer à la société canadienne et bénéficier des avantages que la société procure. Parmi les difficultés à cet égard, mentionnons la nécessité pour le Ministère de faire preuve de souplesse dans la recherche des meilleures solutions pour aider les citoyens. Il peut dans certains cas offrir une aide directe, comme les prestations versées aux parents afin qu'ils puissent choisir de quelle façon ils veulent s'occuper de leurs jeunes enfants. Il y a d'autres possibilités, comme collaborer de façon horizontale avec les autres ministères fédéraux et paliers de gouvernement; collaborer avec des groupes à l'échelon local; exploiter les ressources offertes par les organismes sans but lucratif; ou sensibiliser l'ensemble de la population à divers problèmes. Dans certains cas, comme lorsqu'il s'agit de rehausser la sécurité du revenu des aînés, c'est un vaste segment de la population qui est touché et il faut verser des pensions à des millions de gens; dans d'autres cas, il faut trouver une solution convenant à des circonstances particulières, comme aider plus de 2 500 personnes handicapées à améliorer leur employabilité. Le Ministère a élaboré une nouvelle stratégie de partenariats de lutte contre l'itinérance permettant d'accentuer l'horizontalité et des partenariats ont été conclus afin d'offrir un meilleur accès à l'éventail des services et des programmes dont ont besoin les personnes et les familles sans abri pour devenir autonomes. Nous avons ainsi contribué à un certain nombre de résultats du gouvernement du Canada, comme une société inclusive qui favorise la dualité linguistique et la diversité, des collectivités sécuritaires et sécurisées, la sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens, une croissance économique durable et une économie axée sur l'innovation et le savoir.

Activité de programme

Investissement social

La prospérité économique du Canada, le dynamisme de son marché du travail et les perspectives favorables qui s'offrent à notre pays sont étroitement liés à la sécurité et au bien-être des Canadiens, des familles et des collectivités.

Les moyens par lesquels les gens assurent la sécurité de leur revenu, le soin et le soutien d'une famille, et leur participation à la vie communautaire contribuent à leur bien-être et à leur inclusion dans la société canadienne. En 2006–2007, le Ministère a continué de faire les investissements sociaux pour les Canadiens et de les bonifier.

Malgré son succès économique actuel, le Canada doit constamment relever de nombreux défis sociaux qui commandent toute notre attention et nos moyens. Les personnes, les familles et les collectivités subissent les effets de divers phénomènes, comme l'évolution de la structure et de la dynamique familiales, le vieillissement de la population, et la difficulté d'avoir un revenu suffisant. C'est ainsi que le Ministère a collaboré avec diverses parties intéressées, les provinces et les territoires pour chercher à trouver des solutions communes à ces problèmes.

Voici les principales réalisations en 2006–2007 :

- Le projet de loi C 36, c'est-à-dire la *Loi modifiant le Régime de pensions du Canada* et la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* a été présenté et adopté.
- Les ententes relatives au marché du travail pour les personnes handicapées ont été prolongées pour un an, jusqu'au 31 mars 2008, avec des fonds annuels de 222 millions de dollars mis à la disposition des provinces et des territoires.
- Seize nouvelles collectivités ont été retenues dans le cadre de l'initiative Comprendre la petite enfance à la suite d'une demande de propositions.
- 775 projets du programme Nouveaux horizons pour les aînés ont été approuvés pour un total de 14 millions de dollars.
- Le nouveau Conseil national des aînés, qui a pour mandat de conseiller le gouvernement sur les questions relatives à la santé, au bien-être et à la qualité de vie des aînés, a été établi.
- Le Ministère a élaboré et mis en place des stratégies de collecte de l'information pour l'ensemble de la Direction générale afin de produire de meilleurs rapports sur les résultats.

Indicateurs de résultat stratégique

Investissement social

Indicateurs	Niveau actuel	
Nombre et proportion de personnes de 65 ans et plus ayant un bas revenu familial	242,000	6,1 % (2005)
Nombre et proportion de personnes de 65 ans et plus qui auraient un faible revenu sans l'aide de l'État	1 977,400	50,9 % (2004)
Revenu moyen que ne toucherait pas les personnes à faible revenu de 65 ans et plus comparativement à leur SFR sans l'aide du régime public de retraite	2004	3,137 $
Paiements combinés du Régime de pensions du Canada, de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti en moyenne annuelle versées aux personnes de plus de 65 ans en proportion de la rémunération annuelle moyenne dans l'industrie	2006	40,6 %
Revenu tiré de la Sécurité de la vieillesse en proportion de tous les revenus des personnes âgées à la retraite	2004	22,6 %
Revenu tiré de la Sécurité de la vieillesse en proportion de tous les revenus à la retraite des personnes âgées à faible revenu	2004	57,5 %
Revenu tiré de la Sécurité de la vieillesse en proportion de tous les revenus des personnes âgées à la retraite	2004	17,8 %
Résidents du Canada recevant des prestations d'autres pays dans le cadre d'un accord international en matière de sécurité sociale	2005	171,229
Contribution du Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada au soutien du revenu des bénéficiaires, apport mesuré par l'ensemble des prestations d'invalidité en proportion du revenu « toute provenance » (mesure établie tous les trois ans à l'aide des données fiscales)	2004	42,6 % (compris les personnes handicapées bénéficiaires du RRQ)

Indicateurs de programme

Investissement social

Indicateurs	Remarques
Proportion des cotisants du Régime de pensions du Canada qui ont des droits de cotisation ou qui sont admissibles aux prestations d'invalidité du Régime. **Cible :** nouvelle mesure **Résultat :** 67 % (hommes); 62 % (femmes)	Les droits de cotisation au Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada dépendent de la participation au marché du travail, laquelle dépend de facteurs qui ne relèvent pas des activités du programme. Pour être admissible à des prestations, les cotisants doivent avoir occupé un emploi ou exercé un travail indépendant et avoir versé des cotisations au Régime de pensions du Canada pendant quatre des six dernières années. La proportion des cotisants admissibles au Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada devrait rester stable à 65 % jusqu'en 2010.

Indicateurs	Remarques
Nombre de prestataires du Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada qui indiquent retourner au travail et ne plus toucher de prestations – proportion de ce groupe de clients qui n'a pas touché de prestations pendant six mois et plus. **Cible :** nouvelle mesure **Résultat :** 2 107	La proportion de ce groupe qui n'a pas touché de prestations pendant six mois et plus ne peut être mesurée qu'en octobre 2007, de sorte que les résultats ne seront présentés qu'au prochain exercice.
Nombre de partenariats établis en vue d'informer la population sur les programmes de Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada. **Cible :** nouvelle mesure **Résultat :** non disponible	L'indicateur est actuellement à l'essai dans un projet pilote dans la région de l'Ontario du Ministère.
Ententes sur le développement du marché du travail visant les personnes handicapées	
Nombre de participants des programmes et services relevant des Ententes relatives au marché du travail visant les personnes handicapées. **Cible :** 199 812 **Résultat :** non disponible	Les rapports pour 2006–2007 seront publiés en décembre 2007
Nombre et pourcentage de participants à un programme ou à un service relevant des ententes relatives au marché du travail visant les personnes handicapées par province s'il s'agit d'une intervention ayant des points de départ et d'arrivée définis. **Cible :** 76 311 (38 %) **Résultat :** non disponible	Les rapports pour 2006–2007 seront publiés en décembre 2007
Nombre et pourcentage de participants qui ont obtenu ou maintenu un emploi grâce à un programme ou à un service de soutien qui relève des EMTPH. **Cible :** 43,680 (22%) **Résultat :** non disponible	Les rapports pour 2006–2007 seront publiés en décembre 2007
Fonds d'intégration pour les personnes handicapées	
Nombre de clients servis. **Cible :** 5 539 **Résultat :** 4 923	
Nombre et pourcentage de clients ayant obtenu un emploi. **Cible :** 1 711 (31 %) **Résultat :** 1 757 (36 %)	
Nombre et pourcentage de clients dont l'employabilité est rehaussée. **Cible :** 2 198 (40 %) **Résultat :** 2 642 (54 %)	
Nombre et pourcentage de clients ayant suivi des cours de perfectionnement (retour aux études). **Cible :** 242 (4 %) **Résultat:** 223 (4,5 %)	

Indicateurs	Remarques
Programme de partenariats en développement social	
Création et diffusion du savoir en vue de répondre aux besoins des citoyens en développement social. **Cible :** nouvelle mesure **Résultat :** voir remarques	Voici des exemples de création ou de diffusion de savoir : • Les participants du projet des Collectivités dynamiques ont fait état de leurs connaissances et de leur expérience dans le cadre des téléconférences du Cercle d'apprentissage sur le gouvernement qui met en réseau une communauté virtuelle de praticiens qui cherchent à comprendre comment le gouvernement peut le mieux jouer un rôle dans les efforts sur le plan local, les initiatives de collaboration et le bien-être. Trois séances de téléapprentissage ont été tenues en 2006–2007 et ont attiré 70 personnes en moyenne dans chaque cas. • La diffusion dans tout le pays de la Campagne de sensibilisation du secteur bénévole, qui visait à mieux faire comprendre aux Canadiens et aux secteurs communautaires sans but lucratif l'importante contribution du secteur au bien-être économique et social du Canada. • La Fédération Canadienne des enseignantes et des enseignants a produit une trousse d'outils intitulée « Profil d'entrée à la 1ère année dans une perspective langagière et culturelle ». Ces outils visent à améliorer le développement des jeunes francophones dans les communautés minoritaires de langue officielle.
Initiative Comprendre la petite enfance	
Nombre de collectivités qui répondent chaque année à la demande de propositions. **Cible :** nouvelle mesure **Résultat :** 33 collectivités ont demandé des fonds	
Programme Nouveaux horizons pour les aînés	
Nombre de personnes âgées qui dirigent des activités relevant de projets subventionnés ou qui y participent dans la collectivité. **Cible :** nouvelle mesure **Résultat :** 106 745 (estimation)	
Programme de partenariats pour le développement social, Bureau de la condition des personnes handicapées	
Nombre de projets (accords de contributions) subventionnés. **Cible :** 46 **Résultat :** 61	

Les réalisations par rapport aux priorités

Investissement social

Plan	Réalisations en 2006–2007
Priorité : Améliorer la sécurité du revenu et la participation active dans les collectivités	
Élaborer et mettre en œuvre un plan pour renseigner les citoyens sur le système de revenu de retraite et leur rôle à cet égard, en particulier les Autochtones vivant dans les réserves.	Des cadres de plan de travail ont été élaborés pour les populations prioritaires et ils portent surtout sur le renforcement des moyens dont disposent les partenaires pour atteindre ces groupes. Ils visent à orienter le travail accompli dans les régions et à l'administration centrale pour cibler les groupes difficiles à atteindre. Pour mieux informer les aînés autochtones, on a notamment conçu et mis à l'essai une initiative de formation et d'apprentissage (un atelier sur le travail en collaboration) à l'intention des fournisseurs de services dans les collectivités des Premières nations.
Établir un Conseil des aînés qui contribuera à l'élaboration d'un programme de politiques publiques et un plan d'action pour le troisième âge.	La création du Conseil national des aînés et la nomination de son président ont été annoncés le 5 mars 2007. Le Conseil conseillera le gouvernement sur les questions touchant les aînés qui sont d'importance nationale de sorte que les politiques, les programmes et les services gouvernementaux répondent aux nouveaux besoins des aînés. Le Conseil cherchera d'abord à trouver des façons de mieux sensibiliser la population à la violence faite aux aînés et à la lutte contre ce phénomène, et à fournir des mesures de soutien aux femmes aînées qui sont seules et à faible revenu.
Priorité : Abattre les obstacles à la pleine participation à la richesse de la vie canadienne et des collectivités du pays	
Faire de la recherche-développement sur les questions d'invalidité et travailler à l'adoption d'une *loi nationale sur les personnes handicapées.*	Le Ministère a élaboré des options stratégiques préliminaires relatives à une proposition législative visant à améliorer l'accessibilité et à cette fin il a mobilisé tous les partenaires au sein du Ministère et dans l'ensemble du gouvernement.
Prolonger les ententes relatives au marché du travail pour qu'elles s'appliquent aux personnes handicapées.	Les ententes sur le marché du travail pour les personnes handicapées ont été prolongées pour une période d'un an jusqu'au 31 mars 2008, avec des fonds annuels de 222 millions de dollars mis à la disposition des provinces et des territoires.
Contribuer à l'examen triennal du Régime de pensions du Canada en pilotant l'adoption de modifications visant à assouplir les critères d'admissibilité à l'intention des cotisants de longue date qui demandent des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada, ainsi que d'autres modifications secondaires, et en planifiant leur éventuelle mise en application.	Élaborer des propositions de politiques à l'intention du Comité du Régime de pensions du Canada afin d'assouplir les modalités des droits de cotisation et de l'admissibilité au Programme de prestations d'invalidité du régime pour les cotisants de longue date. Après l'approbation de principe par les ministres des finances du gouvernement fédéral et des provinces et des territoires, le Ministère a rédigé la modification législative dans le cadre du projet de loi C 36 et a piloté la présentation et l'adoption de ces dispositions au Parlement. Le Ministère a piloté la mise en œuvre de la modification pour les cotisants de longue date.

Plan	Réalisations en 2006–2007
Entreprendre la phase I d'une évaluation complète du Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada, ce qui comprend l'examen des études et des données existantes, des entrevues avec des personnes renseignées et l'étude des rapports entre ce programme et d'autres programmes de revenu en cas d'invalidité.	En collaboration avec la Direction de l'évaluation, le Ministère a fait une demande de propositions et il a retenu un entrepreneur pour la Phase I de l'évaluation du Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada.
Intégrer les données administratives du Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada dans les centres de données de recherche de Statistique Canada afin que les chercheurs universitaires puissent constituer une base de connaissances sur les prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada.	Le Ministère a collaboré avec Statistique Canada pour mettre à jour l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (la collecte des données est terminée). Une conférence est prévue pour maximiser l'utilisation des nouvelles données dès qu'elles seront publiées.
Améliorer la connaissance, la cohérence et la gestion horizontale des politiques et des programmes d'invalidité tant à RHDSC que dans l'ensemble du gouvernement du Canada	Le Ministère a formé le Groupe de travail sur l'accessibilité afin de devenir entièrement accessible et un employeur modèle pour les personnes handicapées. Le Ministère a collaboré avec Infrastructure Canada afin que les exigences d'accessibilité soient prises en compte dans les projets subventionnés par des contributions versées par le gouvernement du Canada. Le Ministère a collaboré avec le Centre de mesures et d'interventions d'urgence et l'Agence de la santé publique du Canada afin que l'accessibilité soit prise en compte dans l'élaboration des plans en cas d'urgence.
Servir au sein du gouvernement canadien de point national de convergence pour les partenaires nationaux et internationaux qui œuvrent pour la participation entière de la population handicapée.	Pour faire progresser la pleine participation, l'inclusion et le bien-être des personnes handicapées, le Ministère a pris les initiatives suivantes : a) prolonger de deux ans les conditions du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées et contribuer à l'élaboration des politiques pour les nouvelles ententes sur le marché du travail; b) contribuer aux discussions sur les politiques relatives à la Prestation fiscale pour le revenu gagné qui a été annoncé dans le budget 2007 permettant aux personnes handicapées de bénéficier d'un supplément; entreprendre la rédaction d'une proposition de régime enregistré d'épargne-invalidité de même que d'une proposition législative visant à améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées. Le Canada a contribué activement aux négociations conduisant à l'adoption par l'Assemblée générale des Nations Unies de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées en décembre 2006. Le Canada a été l'un des premiers pays à signer la convention dès que les pays ont pu y adhérer à l'occasion d'une cérémonie à New York le 30 mars 2007.

Plan	Réalisations en 2006–2007
	Progrès en vue du relancement du Groupe de travail sur les prestations aux personnes handicapées : • Rédaction d'un nouveau mandat • Renouvellement des ententes relatives au marché du travail pour les personnes handicapées jusqu'en mars 2008 • Rédaction d'un plan de travail fédéral-provincial-territorial commun Établissement d'un nouveau réseau fédéral-provincial-territorial commun relatif aux personnes handicapées en collaboration avec les bureaux provinciaux et territoriaux chargés des questions relatives aux personnes handicapées et les conseils des premiers ministres.
Priorité : Soutenir les efforts du secteur communautaire sans but lucratif visant à innover, à renforcer les réseaux de collaboration, à créer des capacités et à échanger des pratiques exemplaires pour contribuer au mieux-être des collectivités	
Accroître la participation des aînés dans le troisième appel pour la présentation du programme Nouveaux horizons pour les aînés.	Le Ministère a fait des investissements dans 775 nouveaux projets d'une valeur totale de 13,9 millions de dollars dans le cadre du programme Nouveaux horizons pour les aînés afin d'encourager les aînés à partager leurs connaissances et leurs compétences avec d'autres dans leur milieu.
Consentir des investissements stratégiques dans des organismes nationaux et des organismes du secteur communautaire sans but lucratif grâce au Programme de partenariats pour le développement social.	Le Ministère a fait des investissements dans 78 projets d'une valeur totale de 11,5 millions de dollars dans le cadre du Programme de partenariats pour le développement social. Il y a eu notamment une demande de propositions en vue de l'attribution de subventions à des organismes nationaux pour qu'ils contribuent à l'amélioration du bien-être des familles et des enfants.
Investir dans l'amélioration des politiques et des programmes de développement de la petite enfance pour les familles des communautés minoritaires de langue officielle.	Une demande de propositions a été lancée pour renforcer le développement de la petite enfance dans les communautés minoritaires de langue officielle. C'est ainsi que le Ministère a approuvé une entente de financement visant l'élaboration d'une vision nationale commune par les parties intéressées au développement de la petite enfance pour les communautés minoritaires de langue officielle.
De nouvelles collectivités participeront à l'initiative Comprendre la petite enfance à l'occasion de la deuxième demande de propositions.	Une demande de propositions à l'intention de nouvelles collectivités de l'initiative Comprendre la petite enfance a été lancée et 33 collectivités ont présenté une demande, pendant que se poursuivait la gestion des projets en cours d'une valeur de 2,6 millions de dollars dans 21 collectivités.

Plan	Réalisations en 2006–2007
Favoriser l'innovation sociale et l'entrepreneuriat dans le secteur communautaire sans but lucratif dans un mouvement de durabilisation et d'autonomisation à long terme.	Les intervenants du secteur sans but lucratif dans les collectivités ont été consultés afin de déterminer les priorités d'investissement dans l'innovation : on a ainsi procédé à une recension des écrits, à un sondage en ligne, à des entrevues et à un atelier qui a réuni les intervenants de partout au pays. On a ainsi préparé une demande de propositions pour un montant de 2,6 millions de dollars qui doit être lancée en 2007–2008. Un comité consultatif des finances des collectivités a été établi pour examiner et recueillir des données et des avis sur le financement des collectivités. On a aussi entrepris des recherches pour déterminer l'ampleur des activités accomplies par les entreprises sociales dans l'économie canadienne. Le Ministère a collaboré avec Statistique Canada pour la diffusion de l'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation.
Créer des outils qui favoriseront la croissance et l'innovation pour le développement socio-économique des collectivités.	Le deuxième Cercle d'apprentissage sur le gouvernement, en collaboration avec les Collectivités dynamiques, a été lancé en vue d'appuyer une « communauté virtuelle de praticiens » qui cherche à comprendre comment le gouvernement peut le mieux jouer un rôle facilitateur dans les efforts concertés sur le plan local en vue d'améliorer le bien-être. Le Ministère a subventionné l'initiative appelée *Série de présentations sur les initiatives communautaires partenariales*, qui porte sur l'apprentissage et qui a attiré des auditoires de plus de 200 personnes, avec des représentants de plus de 25 organismes fédéraux différents depuis février 2006. Le Ministère a travaillé en collaboration avec des organismes du secteur privé en vue d'élaborer des instruments de mesure et de production de rapports sur les effets sociaux, environnementaux et financiers des investissements dans les activités sociales-entrepreneuriales. Il a lancé un projet visant à démontrer la valeur afin de mesurer les effets sociaux, environnementaux et économiques des entreprises sociales. Il a élaboré une trousse d'outils sur la bonne santé financière afin d'aider les organismes du secteur communautaire en matière de comptabilité, de planification financière et de services juridiques.

Plan	Réalisations en 2006–2007
Investir stratégiquement en vue de soutenir la participation du secteur communautaire sans but lucratif au dialogue sur les politiques et la mise en commun des pratiques novatrices.	Le Ministère a favorisé la diffusion dans tout le pays de la campagne de sensibilisation du secteur bénévole afin de mieux faire comprendre aux Canadiens et aux secteurs sans but lucratif communautaires l'importante contribution du secteur à l'économie et au bien-être social au Canada. Six études ont été commandées en collaboration avec d'autres parties intéressées et des partenaires fédéraux pour recueillir des renseignements et faire progresser l'analyse des politiques sur les entreprises sociales.
Faire preuve de leadership et soutenir les autres ministères fédéraux dans leurs efforts de collaboration avec le secteur communautaire sans but lucratif.	Le Groupe de travail sur les investissements communautaires a publié trois rapports importants sur les politiques et les pratiques fédérales relatives aux paiements de transfert et au financement des initiatives horizontales. En novembre 2006, le groupe de travail a fait 41 recommandations visant à uniformiser les pratiques de financement, lesquelles ont ensuite été reprises dans le rapport du groupe d'experts indépendants sur les programmes de subventions et contributions en décembre 2006.

Pour en savoir davantage sur les programmes relatifs à cette activité, voir la section IV – Autres sujets d'intérêt.

Activité de programme
Enfants et familles

Le gouvernement du Canada reconnaît que la famille est la pierre d'assise d'une société et que la garde des enfants est une priorité pour les familles canadiennes. À cette fin, le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada représente une nouvelle solution qui respecte le rôle des parents à qui il appartient de déterminer quelle est la meilleure façon de s'occuper de leurs enfants et il reconnaît la responsabilité des gouvernements provinciaux et territoriaux en matière de services de garde d'enfants.

Les gouvernements savent que, pour que la société soit dynamique et productive, le bien-être des enfants est crucial. Par des investissements dans des initiatives clés, les gouvernements participants se sont entendus sur des objectifs stratégiques qui rehausseront le bien-être des enfants et la sécurité économique des personnes, de même que des familles avec enfants. Le Ministère exerce un rôle de chef de file sur le plan fédéral pour ces initiatives et il joue un rôle actif pour faciliter l'apprentissage et faire état des résultats. Ressources humaines et Développement social Canada administre trois initiatives horizontales contribuant à ce résultat stratégique : la Prestation nationale pour enfants, l'Entente fédérale-provinciale-territoriale sur le développement de la petite enfance et le Cadre multilatéral fédéral-provincial-territorial sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

Pour en savoir davantage sur ces initiatives horizontales, voir :

http://www.nationalchildbenefit.ca/home_f.html
(Prestation nationale pour enfants),

http://www.ecd-elcc.ca
(Développement de la petite enfance),

http://www.ecd-elcc.ca/en/ecd/ecd_home.shtml
(Communiqué fédéral-provincial-territorial sur le développement de la petite enfance).

Le Ministère joue aussi un rôle de premier plan, pour le compte du gouvernement du Canada, dans l'élaboration et l'échange de connaissances, de renseignements et de pratiques exemplaires relativement aux enfants et à leur famille.

Voici les principales réalisations en 2006–2007 :

- Poursuite des travaux d'élaboration des politiques sur le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada, y compris le subventionnement des places en garderie
- Poursuite de la mise en œuvre de l'Entente sur le développement de la petite enfance et du Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, y compris le suivi des activités et des dépenses ainsi que la production de rapports.
- Mise en œuvre de la prestation universelle pour la garde d'enfants
- Le Supplément de la prestation nationale pour enfants à l'intention des familles à faible revenu avec des enfants a augmenté d'environ 185 $ par enfant, de sorte que les prestations maximales pour une famille avec deux enfants s'élèvent à 3 665 $ en 2006–2007. Le gouvernement du Canada a investi un montant de 3,5 milliards de dollars en 2006–2007 dans le Supplément de la prestation nationale pour enfants[4].

[4] Même si c'est Ressources humaines et Développement social Canada qui élabore les politiques relativement à l'initiative de la Prestation nationale pour enfants, la Prestation fiscale canadienne pour enfants (y compris le supplément de la PNE) est une mesure fiscale qui est appliquée par l'Agence du revenu du Canada.

Indicateurs de résultat stratégique

Enfants et familles

Indicateurs	Niveau actuel
Pourcentage d'enfants de quatre à cinq ans présentant un développement variant de normal à avancé.	2002–2003 86,9 % des enfants de quatre à cinq ans présentent un développement verbal qui varie de moyen à avancé.
Répartition des enfants de zéro à six ans selon le mode principal de garde.	2002–2003 Garde parentale 47 % Garde non parentale 53 % Garde chez une autre personne 45,9 % Garde au foyer de l'enfant 21,6 % Garderie 27,8 % Autres 4,7 %
Pourcentage d'enfants pour qui il existe une place dans les services de garde réglementés (ventilation selon les groupes d'âge 0–5 et 6–12 ans).	2004 (pourcentage approximatif) : Enfants de 0 à 12 ans 15,5 % Enfants de moins de 6 ans 24 % Enfants d'âge scolaire (6 à 12 ans) 9,3 %
Pourcentage d'enfants de zéro à cinq ans présentant des problèmes de comportement.	2002–2003 Problèmes d'émotivité – anxiété : 16,7 % des enfants de deux à cinq ans montraient des signes de troubles émotifs et d'anxiété Hyperactivité/inattention : 5,5 % des enfants de deux à cinq ans présentaient un comportement d'hyperactivité ou d'inattention Problèmes d'agression/inconduite : 14,6 % des enfants de deux à cinq ans montraient des signes d'agression ou d'inconduite Comportement sociopersonnel convenant à l'âge : 15,7 % des enfants de zéro à trois ans ne présentaient pas un comportement sociopersonnel conforme à leur âge
Pourcentage d'enfants de familles non disfonctionnelles	2002–2003 90,2 % des enfants de zéro à cinq ans appartenaient à des familles non disfonctionnelles.

Indicateurs de programme

Enfants et familles

Indicateurs	Remarques
Fréquence du faible revenu – Évolution du nombre et du pourcentage de familles et d'enfants qui, dans une année, se situent en deçà du seuil de faible revenu après impôt, grâce à la Prestation nationale pour enfants. **Cible :** Données réelles à venir **Résultat :** En 2003, 60 500 familles comptant 159 000 enfants ont pu compter sur un revenu supérieur au faible revenu en raison de la Prestation nationale pour enfants. Il s'agit d'une réduction de 12,4 % du nombre de familles avec enfants qui vivent avec un faible revenu.	L'analyse la plus récente de ce secteur remonte à l'année 2003 et elle a été publiée en mai 2007 dans le document intitulé *La prestation nationale pour enfants – Rapport d'étape : 2005*.
Degré de faible revenu – Évolution du montant global du revenu dont auraient besoin dans une année les familles à faible revenu pour atteindre le seuil de faible revenu après impôt, grâce à la Prestation nationale pour enfants. **Cible :** Données réelles à venir **Résultat :** En 2003, la Prestation nationale pour enfants a contribué à réduire le degré de faible revenu, l'écart de faible revenu pour les familles avec enfants qui reçoivent le Supplément national pour la garde d'enfants, pour un total de 610 millions de dollars, soit 16,1 %.	L'analyse la plus récente de ce secteur remonte à l'année 2003 et elle a été publiée en mai 2007 dans le document intitulé *La prestation nationale pour enfants – Rapport d'étape : 2005*.
Nombre d'enfants de moins de six ans dont les parents reçoivent la Prestation universelle pour la garde d'enfants. **Cible :** 95 % de tous les enfants de moins de six ans[5]. **Résultat :** 95 %	Les résultats mentionnés sont pour le dernier mois (mars) de chaque exercice. En mars 2007 : • Il y avait 2 047 500 enfants de moins de six ans[6] • Et 1 946 402 enfants de moins de six ans avaient reçu la Prestation universelle pour la garde d'enfants Par conséquent, 95 % des enfants admissibles de moins de six ans avaient reçu la Prestation universelle pour la garde d'enfants en mars 2007.

[5] Cette cible est pour la première année du programme. Pour les années à venir, la cible sera une couverture de 100 %.

[6] Selon les prévisions démographiques de Statistique Canada avec le Recensement de 2001.

Les réalisations par rapport aux priorités

Enfants et familles

Plan	Réalisations en 2006–2007
Priorité : Assurer un soutien et des choix aux familles par le nouveau Plan universel pour la garde d'enfants du Canada et d'autres initiatives déjà lancées en vue de garantir que leurs enfants auront le meilleur départ possible dans la vie	
Veiller à la bonne application du Plan universel pour la garde d'enfants du Canada par les moyens suivants : • Collaborer avec les autres ministères à la mise en application de la Prestation universelle pour la garde d'enfants à partir de juillet 2006. • Élaborer une stratégie de création de places en garderie en consultation avec les autres ministères, les provinces et territoires, les intervenants et les citoyens.	• Lancement du site Web sur le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada **(www.gardedenfants.ca)** • Depuis le 1er juillet 2006, grâce à la Prestation universelle pour la garde d'enfants, les familles touchent 100 $ par mois pour chaque enfant de moins de six ans. • Pour mieux définir la voie à suivre pour la création de places en garderie, des consultations nationales avec les provinces et les territoires, les employeurs, les fournisseurs de services de garderie et d'autres intervenants ont été faites tout au long de l'été et de l'automne de 2006. • Un Comité consultatif ministériel a été établi pour donner des avis sur la conception de l'initiative des places en garderie, en complément des consultations en cours avec les provinces et les territoires, ainsi que les intervenants. • Dans son budget de 2007, le gouvernement a annoncé une solution pour la création de places en garderie, c'est à dire : – le transfert aux provinces et aux territoires de 250 M$ par année pour subventionner la création de places en garderie dans le respect de chaque réseau de garde d'enfants Un crédit d'impôt non remboursable d'une valeur de 25 % des dépenses admissibles jusqu'à concurrence de 10 000 $ par place pour subventionner des entreprises intéressées à créer des places en garderie en milieu de travail pour les enfants de leurs employés et l'ensemble de la collectivité.
Application de l'Entente fédérale-provinciale-territoriale sur le développement de la petite enfance et du Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.	• Le Ministère a continué de présenter les rapports exigés selon l'Entente fédérale-provinciale-territoriale sur le développement de la petite enfance et le Cadre multilatéral de 2003 sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants. • Rédaction du rapport intitulé « Le bien-être des enfants au Canada : Rapport du gouvernement du Canada pour 2006 ». • Modification des projets de rapports intitulés « Activités et dépenses relativement au développement de la petite enfance : Rapport du gouvernement du Canada 2004–2005 » et « Activités et dépenses relatives à l'apprentissage et à la garde des jeunes enfants : Rapport du gouvernement du Canada 2004–2005 » pour y inclure les activités et les dépenses de 2005–2006. • Poursuite des travaux du Comité fédéral-provincial-territorial sur les connaissances, l'information et les pratiques exemplaires en matière de développement de la petite enfance.

Pour en savoir davantage sur les programmes relatifs à cette activité, voir la section IV – Autres sujets d'intérêt.

Ressources financières et humaines 2006–2007

Investissement social et Enfants et familles

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	TOTAL DES AUTORISATIONS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	160,3	120,4	99,8
Subventions et contributions non législatives	296,6	296,6	285,5
Paiements de transfert législatifs:			
Sécurité de la vieillesse	23 255,0	22 878,8	22 878,8
Supplément de revenu garanti	6 820,0	6 901,1	6 901,1
Versements d'allocations	500,0	504,1	504,1
Prestation universelle pour la garde d'enfants	1 610,0	1 784,4	1 784,4
Garde d'enfants - paiements aux provinces & territoires	650,0	650,0	650,0
Prestation pour les coûts de l'énergie	0,0	3,7	3,7
Total Paiements de transfert législatifs	32 835,0	32 722,1	32 722,1
Total partiel	**33 291,9**	**33 139,1**	**33 107,4**
Prestations du RPC	26 132,3	26 115,3	26 115,3
Total	**59 424,2**	**59 254,4**	**59 222,7**
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	872	500	500

Ressources détaillées par programme et service 2006–2007

Investissement social et Enfants et familles

Ressources financières (en millions de dollars)			
	Dépenses prévues	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**
Investissement social			
Aînés et pensions	53 248,3	53 274,9	53 274,9
Programmes de prestations d'invalidité	274,0	262,3	262,3
Régime de pension du Canada - Prestations d'invalidité	3 523,3	3 168,1	3 168,1
Développement communautaire et partenariats	52,6	42,2	42,2
Répartition des services ministériels[a]	43,2	61,3	34,5
Total partiel	57 141,4	56 808,8	56 782,0
Enfants et familles			
Soins aux enfants	1 610,0	1 784,4	1 784,4
Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants	650,0	650,0	650,0
Ententes sur le développement de la petite enfance	3,5	-	-
Prestation nationale pour enfants	2,4	-	-
Répartition des services ministériels[a]	5,4	8,2	3,3
Autre[b]	11,5	3,0	3,0
Total partiel	2 282,8	2 445,6	2 440,7
Total	**59 424,2**	**59 254,4**	**59 222,7**
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	872	500	500

[a] Ces ressources pour les Services ministériels associés au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés de Développement social Canada (DSC) ont été répartis entre chaque résultat stratégique.

[b] La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.

Activité de programme

Logement et sans-abri

Le gouvernement du Canada reconnaît l'importance de sa contribution à la réduction de l'itinérance au Canada. À cette fin, il a investi dans 121 collectivités partout au pays pour leur procurer les outils nécessaires à la conception de tout un éventail d'interventions visant à stabiliser les conditions de vie des sans-abri et à empêcher les personnes vulnérables de sombrer dans l'itinérance. Le gouvernement du Canada collabore avec des partenaires et des intervenants nouveaux et existants, comme les collectivités, les organismes autochtones et d'autres paliers de gouvernement, pour mettre en commun des stratégies, offrir des programmes et élaborer des mécanismes visant à prévenir et à réduire l'itinérance au Canada. Le Ministère exécute ces activités pour le compte du gouvernement du Canada, dans le cadre de l'Initiative nationale pour les sans-abri.

Parmi ses investissements dans 121 collectivités, l'Initiative nationale pour les sans-abri fait des investissements stratégiques dans 61 collectivités jugées importantes, de même que dans de petites collectivités rurales et autochtones partout au Canada pour offrir toute une gamme de mesures de soutien et de services, comme le counselling en matière de drogue, les banques de logements locatifs et des logements de soutien et à long terme pour aider les sans-abri et les personnes vulnérables à devenir de plus en plus autonomes. L'Initiative nationale pour les sans-abri contribue au résultat du gouvernement du Canada du fait qu'elle procure aux sans-abri des mesures de soutien pour qu'ils puissent éliminer les obstacles à leur pleine participation à la société, dans un effort pour renforcer les assises économiques et sociales de la vie au Canada et pour contribuer à la croissance économique du Canada.

Ressources humaines et Développement social Canada s'acquitte de ses fonctions pour offrir directement des services aux Canadiens par la voie d'un réseau de 320 centres de Service Canada, de même que des bureaux régionaux administrés par Service Canada dans les provinces et dans les territoires. Les efforts de l'Initiative nationale pour les sans-abri sur le plan horizontal dépendent en grande partie d'un partenariat entre l'Initiative et le réseau régional de prestations de service de Service Canada. Les bureaux régionaux de Service Canada jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre de l'Initiative nationale pour les sans-abri et dans l'établissement et le renforcement des partenariats horizontaux avec les collectivités. Ils travaillent en étroite collaboration avec les collectivités pour déterminer les services nécessaires et les meilleures solutions à adopter pour y répondre. Les services peuvent être offerts par le truchement d'ententes avec des organismes de la collectivité, avec des fournisseurs de services tiers et avec d'autres paliers de gouvernement. C'est le type d'entente en vigueur qui détermine les modalités d'exécution directe des services pour les sans-abri.

Il y a eu en 2006–2007 une évaluation sommative de l'Initiative nationale pour les sans-abri et elle sera terminée en 2007–2008. Les résultats serviront à la définition du cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats de la nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance.

En effet, une nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance a été élaborée et adoptée en décembre 2006. Cette stratégie continue sur la lancée de l'Initiative nationale pour les sans-abri. Elle fait suite également aux recommandations de la vérificatrice générale dans son rapport de novembre 2005 visant le renforcement de la responsabilisation horizontale dans la mise en place du Réseau sur les responsabilités en matière d'itinérance.

Voici les principales réalisations en 2006–2007 :

- Des fonds d'une valeur d'environ 175,5 millions de dollars de l'Initiative nationale pour les sans-abri ont été versés pour 1 140 projets au total afin d'offrir des services de soutien à une partie des citoyens les plus vulnérables du Canada dans 121 localités dans tout le pays.

- Les autorisations actuelles, notamment les conditions de l'Initiative nationale pour les sans-abri, ont été prolongées afin que les projets qui n'ont pu être réalisés en 2006–2007 le soient dans le nouvel exercice. C'est donc que les services pour les sans-abri ont été maintenus sans interruption.
- La Direction générale du logement et des sans-abri s'est inspirée des pratiques exemplaires et des enseignements tirés de l'initiative précédente pour élaborer le cadre de politiques pour la nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, qui met l'accent sur la prévention et la réduction de l'itinérance par des logements de transition et de soutien, plutôt que sur des interventions en aval, comme les refuges. La politique a été élaborée notamment à la suite d'une consultation nationale, qui a été suivie d'un appui généralisé renouvelé par les intervenants, y compris les gouvernements des provinces et des territoires, au sujet du rôle de premier plan du gouvernement fédéral pour prévenir et réduire l'itinérance.

Indicateurs de résultat stratégique

Logement et sans-abri

Indicateurs	Niveau actuel *
Répartition de tous les fonds de l'IPAC affectés aux projets réalisés en 2006–2007 entre :	
(a) les refuges	33,33 %
(b) les logements de transition ou de soutien	66,67 %
Nombre de partenaires en 2006–2007 pour le financement de l'Initiative nationale pour les sans-abri.	742
Pourcentage par secteur en 2006–2007 des partenaires de financement de l'Initiative nationale pour les sans-abri.	Sans but lucratif 26,4 % Parrain/organisme/ destinataire (financement interne) 20 % Tous les paliers de gouvernement (organismes fédéraux, provinciaux-territoriaux, régionaux-municipaux, etc.) 32,4 % Secteur privé 9,8 % Autres (communautés religieuses, syndicats, etc.) 11,4 %

* Selon les projets conclus en 2006–2007

Indicateurs de programme

Logement et sans-abri

Indicateurs	Remarques
Pourcentage des investissements utilisés dans l'ensemble des mesures de soutien et de services selon les priorités établies par les collectivités. **Cible :** Au moins 75 % des investissements utilisés pour les priorités des collectivités **Résultat :** 100 %	Tous les investissements ont servi à l'ensemble des mesures de soutien et des services selon les priorités établies par les collectivités. Selon les projets conclus en 2006–2007
Rapport entre les investissements de l'Initiative nationale pour les sans-abri, d'une part, et les fonds réservés par type de partenaires dans chaque province ou territoire en 2003–2007, d'autre part. **Cible :** 1 à 1,5 **Résultat :** 1 à 1,89	Le rapport en question a beaucoup varié partout au pays, mais le rapport global a dépassé l'objectif. Le résultat cumulatif pour la Phase II de l'Initiative nationale pour les sans-abri (2003–2007)
Augmentation des sources accessibles d'information ou de données sur l'itinérance **Cible :** Consultation de l'information ou des données **Résultat :** oui	Il y a eu une moyenne de 1 593 consultations par jour sur le site Web de l'Initiative nationale pour les sans-abri en 2006–2007, ce qui démontre un intérêt constant pour la question. En outre, en 2006–2007, grâce au soutien du Programme national de recherche, des organismes de recherche de partout au Canada ont pu faire état des renseignements sur l'itinérance sur leur propre site Web, p. ex., l'Association canadienne des études ethniques, à **http://www.umanitoba.ca/publications/ces/FrmainPage.htm**. Le Programme national de recherche, en collaboration avec CIC Metropolis, a coordonné un symposium national d'une journée à l'intention des universitaires, des chercheurs du gouvernement et des fournisseurs de services de partout au Canada, sur l'immigration et l'itinérance en mars 2007. Au cours de l'exercice 2006–2007, le Programme national de recherche a subventionné la création du *Homeless Hub: A Canadian Homelessness Research Library* par l'Université York, qui entrera en service en août 2007. Le Programme national de recherche a aussi subventionné l'Université de la Colombie-Britannique pour la création de projets de diffusion de connaissances sur l'itinérance dans la région Lower Mainland de la province, qui contribueront à la production de toute une gamme de publications et de produits sur Internet d'ici octobre 2007.

Les réalisations par rapport aux priorités

Logement et sans-abri

Plan	Réalisations en 2006–2007
Priorité : Contribuer à la lutte livrée à l'itinérance au Canada	
Revoir et diffuser les cadres, les directives et les outils de financement de programmes afin de ménager des transitions sans heurt et une mise en œuvre efficiente pour l'Initiative nationale pour les sans-abri pendant l'année de prolongation (2006–2007).	En 2006–2007, un montant d'environ 175,5 millions de dollars provenant de l'Initiative nationale pour les sans-abri a été consacré à 1 140 projets relatifs à l'itinérance pour offrir des services de soutien à une partie des citoyens canadiens les plus vulnérables dans 121 collectivités partout au pays.
Produire et diffuser les résultats de l'Initiative nationale pour les sans-abri pour la période 2003–2007	Les études produites dans le cadre de l'Initiative nationale pour les sans-abri ont été diffusées dans un certain nombre de revues spécialisées jugées par des pairs et des revues sur les politiques, comme le *Journal of Human Behaviour in the Social Environment, International Journal of Social Welfare, Thèmes canadiens et Diversité canadienne*. En outre, les résultats des études de l'Initiative nationale pour les sans-abri ont été présentés à un certain nombre de conférences et autres lieux d'échange, dont la Conférence Metropolis et le Congrès des sciences humaines. L'Initiative nationale pour les sans-abri a aussi subventionné une conférence spéciale d'une journée sur l'immigration et l'itinérance en mars 2007.
Priorité : Élaborer des politiques de logement et d'itinérance pour les Canadiens, y compris pour les Autochtones	
Concevoir des options de politique publique pour l'Initiative nationale pour les sans-abri au-delà de mars 2007	De nouvelles options stratégiques pour la lutte contre l'itinérance ont été élaborées en 2006–2007 et, le 19 décembre 2006, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il consacrerait 269,6 millions de dollars sur deux ans (2007–2009) à la recherche de solutions plus efficaces et plus durables au problème des sans-abri, notamment par des mesures de soutien aux collectivités autochtones, par une Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, qui a remplacé l'Initiative nationale pour les sans-abri. Les autorisations actuelles ont été prolongées afin que les projets qui n'ont pu se terminer en 2006–2007 puissent l'être dans le nouvel exercice. C'est donc que les services aux sans-abri ont été maintenus sans interruption.

Plan	Réalisations en 2006–2007
Priorité : Renforcer les liens horizontaux entre les programmes relatifs au logement et aux sans-abri et dans d'autres secteurs des politiques	
Améliorer la coordination et accroître la présentation de rapports sur les liens horizontaux avec les partenaires fédéraux.	La coordination des liens horizontaux et la production de rapports à ce sujet sont restées une priorité tout au long de l'année, et les enseignements tirés ont été mis à profit dans l'élaboration de la nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance. Le Comité national tripartite sur l'Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri a été maintenu. Il se compose de représentants de Ressources humaines et Développement social Canada, de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et de la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Le Ministère a poursuivi l'Initiative de revitalisation des quartiers, dont les partenaires gouvernementaux sont Sécurité publique et Protection civile, Santé Canada et l'Office national du film.

Ressources financières et humaines 2006–2007

Logement et sans-abri

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	TOTAL DES AUTORISATIONS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	40,2	34,8	32,7
Subventions et contributions non législatives	147,9	185,1	157,6
Total	**188,1**	**219,9**	**190,3**
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	383	303	303

Ressources détaillées par programme et service 2006–2007

Logement et sans-abri

Ressources financières (en millions de dollars)			
	Dépenses prévues	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**
Initiative de partenariats en action communautaire	133,0	156,9	135,6
Autochtones sans abri en milieu urbain	18,2	23,5	20,0
Fonds régional d'aide aux sans-abri	5,4	9,1	8,1
Programme national de recherche	2,8	3,9	3,8
Système d'information sur les personnes et les familles sans abri	2,1	1,7	1,7
Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri	2,5	-	-
Répartition des Services ministériels[a]	13,1	13,9	13,0
Autre[b]	11,0	10,9	8,1
Total[c]	**188,1**	**219,9**	**190,3**
Ressources humaines			
Total des ÉTP	383	303	303

[a] Les ressources pour les Services ministériels associés au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés de Développement social Canada (DSC) ont été répartis entre chaque résultat stratégique.

[b] La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.

[c] Ce montant inclut des ressources pour l'exécution des programmes et des services par Service Canada. Pour de plus amples renseignements au sujet des opérations de Service Canada, s'il-vous-plaît voir le résultat stratégique suivant « Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service (Service Canada) ».

Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service

Service Canada

Le *service importe* : Au cours de 2006–2007, Service Canada a poursuivi la transformation des services à l'intention des Canadiens et, à cette fin, à faire en sorte que les citoyens soient au centre de toute son action. Dans sa deuxième année de fonctionnement, Service Canada a amélioré concrètement les services aux Canadiens par les initiatives suivantes : offre de nouveaux services, amélioration de l'ensemble des modalités d'exécution des services, renforcement de l'intégrité des programmes de prestations et augmentation des investissements dans l'infrastructure d'exécution des services pour une meilleure efficience.

Service Canada a été inauguré en 2005 et a été établi selon des modalités de prestation de services fondées sur des recherches, une analyse et une planification soignées. Il a été organisé selon ce que les Canadiens avaient à dire au sujet des modalités de service qu'ils veulent obtenir et sur ce qui fonctionne le mieux pour eux.

Le résultat à ce jour consiste en un guichet unique de services facilement accessibles par des voies multiples, c'est à-dire le téléphone, Internet, le comptoir et la poste. Service Canada peut compter sur 19 500 employés soucieux de servir les Canadiens; sur près de 600 points de service dans tout le pays, y compris des services d'extension et des services itinérants; le service téléphonique national 1-800-O-Canada; et toute une gamme de services en ligne sur Internet, **servicecanada.gc.ca.**

Service Canada, en collaboration avec de plus en plus de ministères et d'organismes fédéraux, de même que de partenaires d'autres gouvernements, a entamé l'exécution de son mandat, c'est à-dire offrir toute une gamme de programmes et de services intégrés aux Canadiens, pour ainsi simplifier davantage le fonctionnement des services gouvernementaux. Grâce à l'idéal que s'est donné Service Canada, il est plus facile pour les Canadiens d'obtenir les programmes et les services dont ils ont besoin et l'organisme devrait un jour atteindre son objectif à long terme, c'est à-dire contribuer à améliorer les effets des politiques et établir de meilleurs liens entre les citoyens et leur gouvernement.

Le saviez-vous?

Chaque année, Service Canada :

- **sert plus de 31 millions de Canadiens, depuis les nouveau-nés jusqu'aux aînés**
- **verse pour plus de 70 milliards de dollars (190 M$ par jour) de prestations aux Canadiens**
- **reçoit plus de 53 millions d'appels**
- **traite plus de 11 millions d'opérations en ligne**
- **met à la poste plus de 20 millions de lettres**
- **subventionne plus de 55 000 organismes communautaires ou collabore avec eux**
- **effectue en moyenne plus d'un million d'opérations par jour**

Pour 2006–2007, Service Canada avait trois grandes priorités dans son activité de programme :

- Un service décloisonné et axé sur le citoyen
- Intégrité
- Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau

Activité de programme

Service décloisonné et axé sur le citoyen

Compte tenu des étapes figurant dans son plan pluriannuel, Service Canada s'est beaucoup rapproché de son but, soit offrir aux Canadiens une expérience de service personnalisé par guichet unique afin d'offrir un service uniforme de haute qualité par toutes les voies de prestation de services et de répondre aux intérêts connus des Canadiens en matière de prestation de services. Nous avons cherché à offrir de plus en plus un service axé sur le citoyen pour offrir aux Canadiens ce qu'ils veulent et pour nous en rapprocher le plus près possible à cette fin. Nous avons accompli ce travail en fonction de trois priorités : transformer le service aux Canadiens; reconnaître et récompenser une culture d'excellence du service; renforcer la responsabilisation et la transparence.

Priorité ❶

Transformer le service aux Canadiens

Comme il est mentionné dans le Rapport sur les plans et les priorités, Service Canada a déjà commencé la réalisation d'un plan pluriannuel visant à transformer le service pour les Canadiens, en personne, au téléphone ou par Internet. Ce plan comporte les cinq volets suivants : appliquer nos stratégies de prestation de services en fonction de groupes de clients; élargir nos activités et élaborer des produits; accroître notre présence régionale et locale; intégrer les centres d'appels; renouveler les services Internet et intranet. En voici une description ci-après.

Appliquer nos stratégies de prestation de services en fonction de groupes de clients

Service Canada avait pour but d'adopter des stratégies de service pour offrir un service plus utile et plus efficace à des groupes de clients. À cette fin, il a respecté son engagement relatif à la formation de groupes consultatifs de clients en vue de mieux comprendre les priorités de groupes particuliers et de déterminer les meilleurs représentants des segments de clients. L'établissement du groupe consultatif externe sur les services aux personnes handicapées en septembre 2006 et son travail ultérieur en collaboration avec Service Canada sont une manifestation de cette initiative, qui s'ajoute aux travaux déjà en cours visant à améliorer les services pour les personnes handicapées[7]. Par exemple, il existe maintenant une nouvelle politique sur les services d'interprétation gestuelle de sorte que les centres de Service Canada utilisent une approche uniforme pour communiquer avec les Canadiens qui utilisent le langage gestuel. Quelque 35 centres de Service Canada ont amélioré leur accessibilité pour les Canadiens handicapés et les 11 formulaires de Service Canada les plus couramment utilisés sont maintenant tous disponibles en ligne. Le site Web de Service Canada a été amélioré et il comprend maintenant sur chaque page un lien vers un service de lecture automatisé appelé « Lisez-moi » pour les personnes qui ont une déficience visuelle.

Le Comité consultatif du secteur bénévole de Service Canada a été établi en vue d'établir une relation stratégique et concrète avec les organismes de prestation de services sans but lucratif. Le comité a commencé par examiner les problèmes administratifs des programmes de subventions et contributions. Il a donné son avis sur les répercussions pour Service Canada des recommandations du groupe d'experts indépendants sur les subventions et contributions[8]. Toutefois, le mandat du Comité consultatif du secteur bénévole a été élargi de sorte qu'il peut maintenant conseiller Service Canada sur les besoins des aînés, des familles, des nouveaux arrivants au Canada, et sur l'amélioration de la prestation des services en général[9].

[7] **http://www.servicecanada.gc.ca/fr/auditoires/handicap/index.shtml**
[8] **http://www.brp-gde.ca/**
[9] **http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/passerelles/organismes/menu.shtml**

Une stratégie intéressant le segment des nouveaux arrivants au Canada a été élaborée en consultation avec Citoyenneté et Immigration Canada, Ressources humaines et Développement social Canada et d'autres ministères fédéraux, et s'est inspirée des consultations avec les organismes au service des immigrants[10]. Une stratégie intéressant le segment des communautés minoritaires de langue officielle a été élaborée après consultation avec les organismes communautaires, les chefs de file et les citoyens[11]. L'un des principaux engagements dans le cadre d'un nouveau plan d'action triennal était l'établissement de 17 points de service en vue d'améliorer les services offerts aux membres des communautés minoritaires de langue officielle au cours de 2006–2007. Service Canada a dépassé le but et a établi 33 points de service, y compris des services d'extension. Par exemple, il existe maintenant des points de service à Saskatoon et à Gravelbourg pour des clients francophones en Saskatchewan.

En outre, Service Canada a invité les organismes autochtones nationaux à participer à des discussions en vue d'établir des services plus utiles et répondant mieux aux besoins des citoyens autochtones et d'élaborer une stratégie de service à la clientèle autochtone. Pour donner suite à ces stratégies relatives aux segments des Autochtones et des arrivants au Canada, Service Canada a rédigé des fiches de renseignements dans sept langues autochtones et 12 langues étrangères au sujet des sept programmes et services intéressant le plus ces groupes. Dans le prolongement de ce travail et dans le cadre de l'initiative des services multilingues de Service Canada, on a poursuivi la mise à l'essai de diverses modalités pour les services multilingues personnalisés dans tout le pays. Parmi les projets pilotes en cours, mentionnons un service d'interprétation téléphonique avec l'intervention d'un tiers et le recrutement de personnel qui parle les langues en question pour offrir des services multilingues dans les centres de Service Canada et dans les centres d'extension prévus.

Élargir nos activités et élaborer des produits

Cette priorité est liée à l'engagement de Service Canada visant à se donner des mécanismes et des approches qui sont fondés sur des services qui tiennent compte des besoins des Canadiens, plutôt que l'approche traditionnelle en fonction de programmes exécutés par la voie de réseaux de service distincts. L'un des volets fondamentaux de cette priorité a été l'engagement à améliorer et à élargir les services offerts aux Canadiens par l'intermédiaire de Service Canada. C'est ainsi que nous avons commencé à offrir 13 nouveaux services et que nous en avons amélioré d'autres. Parmi les nouveaux services offerts, mentionnons la délivrance des permis d'embarcation de plaisance, la Subvention incitative aux apprentis, la Prestation universelle pour la garde d'enfants et la campagne de sensibilisation pour le recrutement par le ministère de la Défense nationale et la Gendarmerie royale du Canada. Service Canada et le gouvernement de l'Ontario ont collaboré pour offrir le nouveau service d'enregistrement des nouveau-nés, de telle sorte que les parents peuvent enregistrer la naissance de leur nouveau-né et demander un certificat de naissance et un numéro d'assurance sociale en même temps. La liste complète figure dans le tableau portant sur les réalisations par rapport aux priorités.

Service Canada a continué d'améliorer les services actuellement offerts qui répondent aux besoins des Canadiens. Le service actuel de réception des demandes de passeport qui permet aux Canadiens dans les petites collectivités et celles qui sont éloignées où il n'y a pas de bureau de Passeport Canada de présenter leur demande à un centre de Service Canada comprend maintenant 58 points de service pour répondre à l'augmentation de la demande. Au cours de l'année, Service Canada s'est occupé de plus de 67 000 demandes de passeport[12].

Une nouvelle fonction appelée « Puis-je vous aider? » a été lancée. Service Canada a élaboré un plan en vue de la mise à l'essai de ce nouveau modèle d'expérience du service, qui définit le processus et le contexte de service pour les citoyens.

Accroître notre présence régionale et locale

Service Canada s'est engagé à devenir le réseau privilégié du gouvernement du Canada en offrant des choix et l'accès aux Canadiens par des mesures comme la multiplication par deux du nombre de points de service. Service Canada a fait des progrès de nombreuses façons à cette fin. Par exemple, il a mis en place 171 nouveaux points de service (cinq nouveaux centres de Service

[10] **http://www.servicecanada.gc.ca/fr/auditoires/nouveauxarrivants/index.shtml**
[11] **http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/dgpe/slocc/slocc.shtml**
[12] **http://www.servicecanada.gc.ca/fr/gdc/passportfaq/sc.shtml**

Canada, 129 nouveaux centres d'extension prévus et 37 nouveaux bureaux communautaires). Parmi les nouveaux centres d'extension, il y en a six dans les Territoires du Nord-Ouest, 11 au Nunavut et 72 en Ontario.

Au 31 mars 2007, il y avait 587 points de service de Service Canada. C'est ainsi que 95,1 % des Canadiens habitent dans un rayon de 50 kilomètres d'un point de service de Service Canada, ce qui dépasse l'objectif de 90 %. Il y a sur le site Web de Service Canada une fonction appelée « Trouvez un Centre Service Canada près de chez vous » de sorte qu'il est plus facile pour les Canadiens de trouver ces points de service[13].

Service Canada offre maintenant des heures de service prolongées dans 53 points de service, comparativement à son objectif de 60 points de service, et il a ainsi atteint 88 % de son objectif déclaré. Toutefois, parmi les bureaux qui offrent des heures prolongées, à Toronto seulement, celui de Canada Quay fonctionne le samedi et le dimanche, et le centre de Malvern offre des heures d'ouverture prolongées les soirs sur semaine et le samedi. Ouvert officiellement en octobre 2006, le Centre de service de Malvern est situé dans un quartier prioritaire de Toronto où il y a un pourcentage plus élevé que la moyenne de jeunes qui éprouvent des difficultés et qui font partie des minorités visibles. Le centre est un lieu où les jeunes peuvent obtenir de l'information sur l'emploi et les possibilités de formation, de même que toute la série des services offerts par Service Canada. Dans ses deux premières semaines de fonctionnement, le centre a offert des services à plus de 1 800 clients et il a été bien accueilli dans le milieu.

Service Canada a commencé à mettre en place une identité visuelle forte et uniforme que pourront constater les Canadiens dans la signalisation, les annonces et les avis publics des centres de Service Canada, de même que sur le nouveau site Internet de Service Canada, décrit plus loin dans la présente section.

Intégrer les centres d'appels

Service Canada a répondu à plus de 53 millions d'appels au moyen de son système interactif de réponse vocale et avec les agents de ses centres d'appels en 2006–2007.

Dans une année où le nombre d'appels a augmenté de 22 %, Service Canada a atteint sa cible, soit répondre dans les 18 secondes à 85 % des appels au numéro d'information générale 1 800 O Canada, et a ainsi obtenu un taux de satisfaction de la clientèle équivalant à 92 %.

Le Programme canadien de prêts aux étudiants, qui a son propre centre d'appels spécialisé, a dépassé sa cible, c'est à-dire répondre à 95 % des appels dans les 180 secondes, pour ainsi atteindre un taux de réponse de 98,4 %.

Service Canada a poursuivi l'amélioration d'autres services spécialisés contribuant à son réseau de centres d'appels. Malgré un certain nombre de difficultés, les centres d'appels du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse ont répondu à 85 % des appels dans les 180 secondes, tandis que ceux de l'Assurance-emploi ont répondu à 44 % des appels dans les 180 secondes et à 67 % dans les cinq minutes. À la suite de l'introduction d'un certain nombre d'améliorations du service, dont le service du samedi et les heures d'ouverture prolongées, les centres d'appels de l'Assurance-emploi ont pu atteindre un niveau de service de 72 % en mars, au moment de la période de pointe de l'hiver. Dans le dernier trimestre de l'année, les messages de volume élevé ont diminué de 67 % comparativement à la même période l'année précédente (659 124 comparativement à 2 millions).

En outre, un plan pour améliorer le service interactif de réponse vocale a été établi et un plan pour la mise en place d'un programme national d'assurance de la qualité a été élaboré. Un nouvel outil de mesures communes a été lancé afin de procurer des renseignements uniformes et exacts en même temps à tous les centres d'appels de Service Canada et aux agents. Service Canada s'est aussi donné une vision et un plan pour l'intégration des centres d'appels, de même que pour l'adoption graduelle d'un nouveau modèle de service qui sera viable et abordable, et qui améliorera beaucoup le service pour les Canadiens.

Renouveler les services Internet et intranet

Comme il était prévu, Service Canada a lancé un nouveau site Web permettant aux Canadiens de trouver facilement des renseignements au sujet de l'ensemble des programmes et services du gouvernement du Canada[14]. Les citoyens peuvent maintenant se renseigner simplement sur les programmes, services ou sujets qui les intéressent. Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, le nouveau site

[13] **http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/passerelles/pres_de_chez_vous/menu.shtml**
[14] **http://www.servicecanada.gc.ca**

comporte maintenant une fonction « Lisez-moi » permettant aux utilisateurs d'entendre le contenu. Il y a maintenant des photos des immeubles et des cartes d'itinéraire pour trouver les points de service de Service Canada. Le site de Service Canada permet aussi aux clients de faire des commentaires sur leur expérience à titre d'utilisateur et il comprend des questions avec des réponses à choix multiples et d'une échelle d'évaluation. La disponibilité du site Internet de Service Canada a dépassé la cible de 98 % pour l'accès 24 heures sur 24 et sept jours sur sept, c'est à-dire l'accessibilité 99,3, % du temps. Il s'agit là d'un facteur qui a permis aux Canadiens et à d'autres utilisateurs de faire plus de 22,3 millions de consultations en 2006–2007, soit quatre fois plus qu'en 2005–2006.

Les employés de Service Canada et les Canadiens qui s'adressent à eux pour obtenir des réponses et de l'aide ont commencé à profiter d'un site intranet restructuré de Service Canada, qui a remplacé plus de 40 sites antérieurs. Le nouveau site contient des outils et des renseignements uniformes permettant aux employés de trouver plus facilement et plus rapidement ce dont ils ont besoin dans leur travail.

Priorité ❷

Reconnaître et récompenser une culture d'excellence du service

Lorsque les citoyens traitent avec les personnes qui offrent des services gouvernementaux et qui le font avec efficience et efficacité, ils en viennent à faire confiance davantage à leur gouvernement. De la même façon, lorsque le service à la clientèle est récompensé et favorisé, les employés savent que leur détermination personnelle à assurer l'excellence du service est respectée et appréciée. Le plan visant à inculquer une culture d'excellence du service, qui est essentielle aux projets de Service Canada, comporte les trois volets suivants : cultiver l'excellence du service; assurer l'excellence du service en renforçant les capacités et les aptitudes des employés; récompenser l'excellence du service.

Cultiver l'excellence du service

Service Canada a défini les principaux thèmes et activités qui serviront à l'acquisition d'une culture d'excellence du service à moyen terme, c'est à dire qu'il a défini les compétences, les comportements et les aptitudes qui sont liés à l'excellence du service. Service Canada veut à tout prix établir au gouvernement une nouvelle progression axée sur la prestation d'un service efficient et efficace. Compte tenu de l'évolution des tâches servant à exécuter des opérations propres à des programmes, pour offrir un service global axé sur le citoyen, Service Canada a reclassifié 5 000 employés. Il a aussi lancé un programme de formation en excellence du service, offert par le Collège de Service Canada (décrit ci-après).

Le recrutement ciblé a été une autre mesure visant à faire de la prestation de services un cheminement professionnel. Par exemple, Service Canada a lancé un nouveau programme de recrutement des minorités visibles afin de doter ses postes compte tenu des collectivités qu'il sert, et ce programme est assorti d'une stratégie de recrutement universitaire.

Afin que le personnel possède les compétences nécessaires, Service Canada a créé un cadre appelé « Investissement dans nos ressources humaines » afin d'attirer, de former et de retenir des personnes talentueuses. Il a cherché à motiver le personnel en donnant de l'information à l'occasion par exemple de réunions en petits groupes, et en permettant aux employés de poser des questions directement aux cadres supérieurs. Un nouveau site intranet appelé « Boîte à rumeurs » permet aux employés de poser des questions et de faire état de leurs préoccupations. Service Canada a mis en place un processus de planification des ressources humaines associé à ses objectifs administratifs sur les plans à la fois stratégique et opérationnel et a élaboré toute une gamme de politiques et d'outils en matière de ressources humaines dans le cadre d'un nouveau régime établi dans le sillage de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. Il a mis en place son nouveau cadre de gouvernance pour les langues officielles afin de renforcer le respect des deux langues officielles et l'utilisation par les employés de la langue de leur choix.

Service Canada a aussi précisé les principaux thèmes et activités qui serviront à bâtir une culture d'excellence du service à moyen terme, notamment par la définition des compétences, des comportements et des aptitudes qui sont liés à l'excellence du service. Les étapes initiales ont été franchies pour beaucoup d'initiatives qui seront mises au point et mises en place dans les prochaines années, comme l'élaboration de rôles génériques pour la prestation des services, l'établissement d'un point de référence pour mesurer les améliorations dans la culture d'excellence du service et le lancement d'un nouveau programme amélioré de bien-être des employés et d'un système de gestion informelle des conflits afin de favoriser le bien-être des employés.

Assurer l'excellence du service en améliorant les compétences et les aptitudes des employés

Comme il était prévu, le Collège de Service Canada a été inauguré officiellement avec l'ouverture du Centre d'apprentissage Galleria à Regina en septembre 2006, après beaucoup de travail en vue d'élaborer le programme d'études et d'organiser la participation du personnel[15]. Le Collège offre une formation en gestion globale de l'apprentissage avec une approche coordonnée de la formation et il finance les besoins d'apprentissage de l'organisation. Il s'agit de la manifestation concrète de l'engagement de Service Canada à ce que ses employés reçoivent la formation sur le service axé sur les citoyens dont ils ont besoin pour que l'organisation atteigne ses buts. Service Canada a aussi lancé un nouveau programme d'accréditation en l'excellence du service afin que les employés qui sont en rapport avec les clients, de même que leurs gestionnaires, soient bien renseignés dans leur rôle de premier point de contact[16].

Le Collège de Service Canada s'est allié à l'École de la fonction publique du Canada pour élaborer et mettre en œuvre un programme d'études sur la prestation de services pour utilisation dans l'ensemble du gouvernement. Service Canada a aussi donné des cours spécialisés à ses gestionnaires et employés, notamment des cours portant sur ses nouveaux services, comme les permis d'embarcation de plaisance et la Prestation universelle pour la garde d'enfants, de même que les cours et les programmes d'orientation offerts par les régions.

Récompenser l'excellence du service

Le gouvernement du Canada souhaite que les Canadiens bénéficient d'un excellent service à chaque fois qu'ils s'adressent à Service Canada, en personne, au téléphone ou par des voies électroniques. Pour se rapprocher de ce but en 2006–2007, Service Canada a pris certaines mesures immédiates, comme le Programme de fierté et de reconnaissance visant à rendre hommage aux employés qui ont manifesté un esprit novateur et assurer l'excellence du service, et ceux qui en font un peu plus pour servir les Canadiens. C'est ainsi qu'a été tenu à Regina la première cérémonie nationale de remise des prix de Service Canada.

Service Canada a adopté une nouvelle approche pour l'élaboration des ententes de gestion du rendement des cadres supérieurs, afin que les engagements correspondent aux objectifs du gouvernement du Canada et de Service Canada. Afin de stabiliser son effectif de cadres supérieurs et de faire la planification de la relève, Service Canada s'est donné une stratégie ciblée en matière de ressources humaines. Parmi d'autres initiatives à l'échelle régionale, mentionnons des innovations dans la formation au leadership.

Priorité ❸

Renforcer la responsabilisation et la transparence

L'un des principaux engagements de Service Canada était de rendre compte au Parlement et aux Canadiens des progrès accomplis en matière de service. Outre les documents fournis par l'intermédiaire du Rapport ministériel sur le rendement et du Rapport sur les plans et les priorités, Service Canada a produit son premier rapport annuel[17]. Il y explique son contexte, les améliorations apportées à la prestation des services, ses stratégies d'intégrité, les partenariats établis et, surtout, ses engagements en matière de service. Dans son rapport annuel, Service Canada décrit le protocole et les normes de service qui énoncent ce à quoi les Canadiens peuvent s'attendre et expliquent comment ils peuvent faire des commentaires[18]. On y trouve aussi des renseignements sur Service Canada et son bulletin détaillé de rendement pour 2005–2006. Le bulletin de 2006–2007 figure dans le prochain rapport.

L'un des principaux points de l'amélioration de la transparence et du service a été le travail du Bureau de la satisfaction des clients[19]. Au cours de 2006–2007, le Bureau a reçu près de 2 000 commentaires en bonne et due forme (179 suggestions, 306 compliments, 730 plaintes et 779 commentaires à l'intention d'autres ministères). Après avoir analysé ces commentaires, le Bureau de la satisfaction des clients a élaboré des recommandations en vue d'améliorer le versement des prestations et l'exécution des services, lesquelles doivent être présentées à la direction de Service Canada pour examen. Le Bureau de la satisfaction des clients a atteint ses propres normes de service, c'est-à-dire rappeler dans

[15] **http://www.servicecanada.gc.ca/fr/ausujet/college.shtml**
[16] **http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/ausujet/college.shtml**
[17] **http://www.servicecanada.gc.ca/fr/ausujet/rapports/ra_0506/index.shtml**
[18] **http://www.servicecanada.gc.ca/fr/ausujet/charte/charte.shtml**
[19] **http://www.servicecanada.gc.ca/fr/ausujet/rapports/corp/bsc.shtml**

les 24 heures (sauf la fin de semaine et les jours fériés) 99,9 % des personnes qui s'étaient adressées à lui et répondre à 100 % des demandes dans les sept jours.

Un nouveau rôle, le conseiller en équité a été établi[20]. Il a pour mandat d'offrir un moyen indépendant et impartial aux organismes partenaires de la prestation des services afin de régler les problèmes qu'ils pourraient avoir avec Service Canada. Les organismes ont été encouragés à communiquer avec le Bureau du conseiller en équité s'ils ont des réserves ou des plaintes à formuler au sujet de l'administration ou de l'exécution des programmes de subventions et contributions qu'ils ne peuvent pas résoudre avec Service Canada. Le conseiller en équité a pour mandat d'établir les faits de façon indépendante et objective dans ces cas. Le Bureau du conseiller en équité est également le point de contact pour le dialogue et les commentaires sur les questions relatives à l'équité, à l'intégrité et au respect des règles relatives à ces programmes. Lorsque Service Canada fait une demande de propositions, à des organismes de prestation de services communautaires, en vue d'offrir certains services à une collectivité, le Bureau du conseiller en équité fait l'observation de l'évaluation de ces propositions par le personnel de Service Canada.

[20] **http://www.servicecanada.gc.ca/fr/ausujet/bce/index.shtml**

Les réalisations par rapport aux priorités

Service décloisonné et axé sur le citoyen

Plans	Réalisations en 2006–2007
Priorité : Transformer le service aux Canadiens	
Appliquer les stratégies de prestation de services à des groupes de clients.	• Des groupes consultatifs de clients ont été formés (p. ex., les personnes handicapées, le secteur bénévole, les communautés minoritaires de langue officielle) et ont produit des plans d'action et déterminé les points à améliorer dans les services • Les Canadiens handicapés ont maintenant un meilleur accès aux centre de Service Canada et au site Web de Service Canada • Des stratégies ont été adoptées pour faire connaître et améliorer les services aux nouveaux arrivants au Canada et aux communautés minoritaires de langue officielle et aux Autochtones et aux collectivités.
Élargir les activités et élaborer des produits.	13 nouveaux services offerts : • Permis d'embarcation de plaisance; • Subvention incitative aux apprentis; • Information sur l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés; • Initiative relative aux voyages dans l'hémisphère occidental; • Programme de reconnaissance historique; • Avis de décès intégrée; • Information et aiguillage en ce qui concerne la prestation universelle pour la garde d'enfants; • Promotion des programmes d'épargne du Canada; • Aide ciblée pour les prestataires de l'AE; • Campagne de sensibilisation au recrutement de la GRC; • Campagne de sensibilisation au recrutement du MDN; • Emplois d'été Canada; • Services d'enregistrement des nouveau-nés en Ontario Augmentation du nombre d'agents réceptionnaires des passeports (93 bureaux pour répondre à la demande)
Accroître la présence régionale et locale.	• 171 nouveaux points de service pour un total de 587 (cible dépassée de 10,1 % pour l'exercice et au-delà de la cible d'accessibilité) • Heures prolongées le soir et la fin de semaine dans quelque 53 bureaux comparativement à une cible de 60 bureaux • Une nouvelle « image de marque » et identité visuelle pour Service Canada afin de mieux le faire connaître aux Canadiens, ce qui a contribué à l'augmentation de 7 % des appels

Plans	Réalisations en 2006–2007
Intégrer les centres d'appels.	• Le service de renseignements généraux 1 800-O-Canada a atteint ses cibles de niveau de service • Les services téléphoniques pour le Régime de pensions du Canada et de l'Assurance-emploi ont été encore améliorés afin d'atténuer les effets des compressions financières • L'examen du service de réponse vocale interactive est terminé et on a élaboré un plan pour améliorer le service • Un plan pour la mise en œuvre d'un Programme national d'assurance de la qualité a été mis au point • Un nouvel outil de mesures communes a été mis en place pour les agents des centres d'appels nationaux et les agents au comptoir pour qu'ils puissent offrir des renseignements uniformes sur l'ensemble des programmes des services actuels ou nouveaux • Mise au point de la vision et du plan d'intégration des centres d'appels et de l'adoption progressive d'un nouveau modèle de centres de renseignement
Renouveller les services Internet et intranet.	• Lancement du nouveau site Web pour offrir un meilleur accès à l'information • Les consultations du site Internet de Service Canada ont quadruplé comparativement au nombre en 2005–2006 • Les opérations en ligne ont doublé comparativement au nombre en 2005–2006 • Accès 24 heures sur 24, sept jours sur sept, 99,3% du temps • Il existe une fonction « Lisez-moi » permettant la lecture du contenu des pages pour les personnes ayant une déficience visuelle • Un nouveau site intranet a remplacé 40 sites et offre des outils et des renseignements uniformes au personnel de Service Canada
Priorité : Reconnaître et récompenser une culture d'excellence du service	
Cultiver l'excellence du service.	• Reclassification du personnel afin d'offrir un service global axé sur le citoyen et répondant aux besoins de chaque citoyen et collectivité • Recrutement de personnel en particulier auprès des minorités visibles et des nouveaux diplômés universitaires • Un nouveau cadre appelé « Investir dans nos ressources humaines » a été établi pour le recrutement, le maintien et la formation du personnel de Service Canada • Il existe maintenant un programme proactif de communication afin que les employés puissent se faire entendre • La planification, les politiques et les outils en matière de ressources humaines ont été mis à jour • Il existe un nouveau cadre pour les langues officielles

Plans	Réalisations en 2006–2007
	• Le travail initial a été entrepris sur beaucoup d'autres dossiers relatifs aux ressources humaines
Reconnaître l'excellence du service.	• Élaboration et ouverture du nouveau Collège de Service Canada, concurremment avec un nouveau programme d'études réalisé avec le personnel de formation en poste • Un partenariat a été établi avec l'École de la fonction publique du Canada en vue d'un programme d'études sur la prestation des services pour l'ensemble du gouvernement • Une formation spécialisée a été offerte relativement à la prestation de nouveaux services et pour d'autres besoins organisationnels
Récompenser l'excellence du service.	• Un nouveau programme de fierté et de reconnaissance sert à rendre hommage aux employés qui font preuve d'un esprit novateur et qui sont soucieux du service à la clientèle • De nouveaux prix pour l'excellence du service ont été remis à l'échelle nationale, ainsi que dans les bureaux régionaux • Un cadre pour un programme de formation au leadership a été établi • Les ententes de gestion du rendement comprennent des engagements uniformes fondés sur les priorités de Service Canada pour l'ensemble du gouvernement • Nous avons mis à l'essai d'autres formes de formation au leadership
Priorité : Renforcer la responsabilisation et la transparence	
Rendre compte du respect des engagements aux Canadiens et aux parlementaires.	• Un protocole de service, des normes de service et un bulletin du rendement ont été établis et présentés de façon globale dans le premier rapport annuel de Service Canada. • Le Bureau de la satisfaction des clients a analysé près de 2 000 commentaires faits par les clients. • Le Bureau du conseiller en équité a été créé pour favoriser les relations avec les organismes partenaires de la prestation de services en ce qui concerne les problèmes qui peuvent se présenter au sujet des programmes de subventions et contributions.

Activité de programme

Intégrité

Comme Service Canada verse des prestations pour une valeur de plus de 70 milliards de dollars aux Canadiens annuellement, les Canadiens s'attendent à ce que ces prestations soient versées aux bonnes personnes, que les montants soient exacts et qu'ils servent les fins pour lesquelles elles ont été établies. Service Canada a encore beaucoup mis l'accent sur l'utilisation de stratégies de gestion des risques afin de trouver les meilleurs moyens de renforcer l'intégrité des opérations du programme, assurer la saine gestion des fonds publics et produire des économies. Ce travail a été accompli dans le cadre de la priorité « Intégrité », et comportait au départ deux volets, soit « Établir le principe de l'intégrité à l'échelle de l'entreprise » et « tenir les engagements en matière d'économies » figurant dans le Rapport sur les plans et les priorités. Un troisième volet, « Assurer l'automatisation du traitement », qui faisait partie antérieurement de l'activité « Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau », a été déplacé à la présente activité étant donné son importance pour l'atteinte des buts de Service Canada en matière d'intégrité.

Priorité

Renforcer la responsabilisation et la transparence

Établir le principe de l'intégrité à l'échelle de l'entreprise

La pièce maîtresse de l'engagement de Service Canada relativement à l'intégrité a été le renforcement du numéro d'assurance sociale en tant qu'identificateur commun et sûr pour les programmes de Service Canada reposant sur le numéro d'assurance sociale. À cette fin, Service Canada a pris un certain nombre d'initiatives pour renforcer l'intégrité de l'information dans le Registre d'assurance sociale. Service Canada pourra ainsi se donner des buts clairs et concrets en ce qui concerne l'exhaustivité, l'exactitude et la fiabilité du Registre d'assurance sociale et déterminer s'il a atteint ses buts et en faire rapport à partir de l'exercice 2007–2008. Il donnera suite aussi à l'une des recommandations de la vérificatrice générale relativement au numéro d'assurance sociale, qui sont décrites plus précisément ci-après. Une autre initiative importante pour renforcer l'intégrité de l'information dans le Registre d'assurance sociale tient à l'initiative visant à établir des liens pour les données de l'état civil, qui est un processus visant à uniformiser l'échange de données avec les organismes des gouvernements provinciaux et territoriaux qui veillent à l'enregistrement des données de l'État civil, notamment les naissances et les décès.

Dans le cadre du travail courant de Service Canada, il y a eu 9 000 enquêtes relatives au numéro d'assurance sociale du fait qu'il pouvait y avoir eu un usage frauduleux ou en vue d'aider des personnes et des organismes qui ont eu des problèmes parce que la validité de numéros d'assurance sociale était devenue douteuse. Pour sensibiliser les Canadiens aux bons et aux mauvais usages du numéro d'assurance sociale, Service Canada a rédigé un code de bonnes pratiques à l'intention des citoyens, des employeurs, des employés et de ses partenaires.Il l'a diffusé sur son site Internet et a élaboré une stratégie préliminaire de marketing[21].

L'authentification de l'identité est le processus par lequel Service Canada assure l'accès autorisé à ses services personnalisés par l'utilisation des données du Registre d'assurance sociale. Au cours de 2006–2007, Service Canada a vérifié l'identité des personnes dans le cas de plus de 11,7 millions d'opérations pour le canal en ligne seulement, et il a exercé de ce fait le rôle de porte d'entrée de Mon compte de Service Canada. Il a pu ainsi mieux assurer l'intégrité de la base de données du Registre d'assurance sociale, du fait qu'il pouvait compter sur des données de l'état civil à jour, et il a veillé à ce que des mesures appropriées de contrôle de l'accès soient constamment en place. Ce renforcement de l'intégrité des données a été associé à d'autres innovations, comme la mise en œuvre complète de l'accès rapide au numéro d'assurance sociale. Il s'agit d'un processus de délivrance des numéros d'assurance sociale qui tient compte des risques et qui permet aux

[21] **http://www.servicecanada.gc.ca/fr/ausujet/rapports/nas/cbp/tabmat.shtml**

Canadiens possédant tous les documents nécessaires de demander et de recevoir un numéro en une seule visite à un centre de Service Canada. Au cours de 2006–2007, plus d'un million de demandes de numéro d'assurance sociale ont été traitées, soit 67 % de toutes les demandes avec l'accès rapide.

Dans le Rapport sur les plans et les priorités, Service Canada s'est engagé à renforcer sa capacité d'analyse des risques et son cadre de qualité à l'échelle de l'organisation, qui contribuent tous deux à l'objectif d'intégrité du service du fait que l'organisme peut offrir le service correspondant exactement à ce à quoi le client a droit. Les deux engagements ont été respectés. On a pu ainsi renforcer les processus de gestion des risques qui ont été intégrés dans les plans d'activités. Des approches axées sur les risques ont servi à l'élaboration d'un plan de vérification. Sur un plan plus restreint, Service Canada a mis à l'essai avec succès des concepts d'intégration d'une approche axée sur les risques dans le modèle de l'expérience du service à la clientèle. C'est ainsi que les citoyens pourront bénéficier de services tout à fait appropriés à leurs besoins et que nous pourrons faire des enquêtes mieux ciblées relatives à l'intégrité.

Service Canada est en voie de se donner un système de mesure de la qualité globale afin de mieux déterminer dans quelle mesure il se conforme aux autorisations des programmes, de même que de mieux assurer l'exactitude des paiements. Ce système aidera Service Canada à faire en sorte que les activités qu'il met en œuvre pour atténuer et gérer les risques sont bien appliqués, et que les cibles d'exactitude du service sont atteintes.

En février 2007, la vérificatrice générale a publié un rapport de suivi sur la gestion du numéro d'assurance sociale[22]. Elle a passé en revue les progrès accomplis par Ressources humaines et Développement social Canada, Service Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor pour donner suite aux recommandations de son rapport de suivi de 2002.

La vérificatrice générale a signalé dans son rapport des progrès satisfaisants sur plusieurs aspects de la gestion du numéro d'assurance sociale à Ressources humaines et Développement social Canada et à Service Canada, notamment le réaménagement du processus de délivrance des numéros d'assurance sociale, la mise à jour des normes pour présenter une preuve d'identité et pour repérer les cas de fraude relatifs au numéro d'assurance sociale et faire enquête à ce sujet. Elle signale aussi dans son rapport que les efforts actuellement en cours et les projets visant à élaborer un système global de mesure de la qualité et de production de rapports pour le Registre d'assurance sociale indiquent que le Ministère est dans la bonne voie. Toutefois, le Bureau du vérificateur général a constaté que des progrès insuffisants avaient été faits au sujet des buts en matière d'intégrité pour le Registre d'assurance sociale. Le travail décrit ci-dessus vise à corriger cette lacune.

Tenir nos engagements en matière d'économies

Pour avoir réalisé des économies de 292 millions de dollars dans ses coûts de fonctionnement et les programmes de paiements en 2005–2006, Service Canada avait une cible. Les données définitives ne seront disponibles qu'à l'automne 2007, mais, selon les données préliminaires, il semble que Service Canada dépassera son engagement pour 2006–2007. C'est ainsi qu'il a beaucoup contribué aux économies préconisées par le Comité d'examen des dépenses.

L'éventail des stratégies relatives à l'intégrité du programme ont beaucoup contribué aux économies. En 2006–2007, il y a eu notamment un plus grand nombre de séances d'information préventives à l'intention des demandeurs et plus d'entrevues visant à confirmer les droits des demandeurs compte tenu des risques afin que les paiements soient versés seulement aux personnes admissibles. Service Canada a aussi fait plus d'enquêtes dans le cadre du programme automatisé de couplage des données afin de repérer les personnes qui ne déclarent pas leurs revenus ou leurs absences du Canada pendant qu'elles touchent des prestations. Service Canada a aussi mis en place des programmes d'enquête relatifs au Régime de pensions du Canada et à la Sécurité de la vieillesse en utilisant les données sur les décès provenant des provinces afin que les paiements cessent le plus tôt possible après un décès et que d'autres services soient offerts, comme les prestations de survivants, selon le cas.

[22] **http://www.oag-bvg.gc.ca/domino/rapports.nsf/html/20070206cf.html**

Intégrité du traitement des prestations

Service Canada a accompli beaucoup de progrès en ce qui a trait au traitement des prestations tout au long de 2006–2007. Service Canada s'est donné des moyens rigoureux de prévision, de planification, de suivi et de présentation de l'information pour la bonne gestion de la charge de travail en période normale et de pointe afin que les prestations d'une valeur de 70 milliards de dollars versées aux Canadiens soient traitées à temps avec un niveau constant de qualité.

Service Canada a dépassé ses cibles dans un certain nombre de domaines. Par exemple, il a obtenu à l'échelle nationale un résultat de 92,8 % pour le traitement dans les 30 jours des paiements de prestations de retraite du Régime de pensions du Canada, bien au-dessus de la cible de 85 %. Il a aussi dépassé sa cible, c'est-à-dire rendre dans les 120 jours 70 % des décisions de réexamen des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada, soit un niveau de 81,6 % comparativement à 68,6 % en 2005–2006. À l'échelle nationale, 91,1 % des prestations de la Sécurité de la vieillesse ont été versées dans les 30 jours.

Un certain nombre de changements et d'améliorations ont également été apportés aux processus de paiement des prestations d'assurance-emploi pour résoudre les difficultés posées par les périodes de pointe de l'été et de l'hiver. C'est ainsi que 79,7 % des Canadiens qui ont demandé des prestations d'assurance-emploi les ont reçues dans les 28 jours de la présentation de la demande comparativement à une cible de 80 %. Malgré l'adoption de modifications législatives et importantes aux processus, le taux d'exactitude du calcul des prestations d'assurance-emploi a été de 94,5 % comparativement à une cible de 95 %.

Automatisation du traitement

L'examen des processus de paiement de l'assurance-emploi nous a amené à établir des processus et des procédures simplifiés et uniformes avant l'augmentation habituelle de l'hiver du nombre de demandes de sorte que la productivité a été augmentée de 10 % et que les Canadiens ont été mieux servis.

Service Canada sait que l'automatisation des processus servant à administrer les programmes de prestations renforce l'intégrité des programmes. L'automatisation élimine les erreurs qui se produisent dans le traitement manuel, par exemple lorsque les données ne sont pas correctement saisies, et il y a moins de retards lorsque les documents doivent attendre la saisie manuelle des données.

Les programmes de prestations que Service Canada offre ont été les premiers à être fondés sur des systèmes électroniques. Par exemple, 92,7 % des demandes d'assurance-emploi sont maintenant reçues en ligne[23]. C'est ainsi que Service Canada est maintenant à l'avant-garde des initiatives de cybergouvernement et qu'il entrevoit encore plus de possibilités pour accroître l'automatisation des processus de prestation des services.

Service Canada a donc continué d'élargir l'utilisation de processus de plus en plus automatisés pour obtenir des gains d'efficience opérationnelle internes et améliorer l'efficacité. Il est essentiel que nous recevions les relevés d'emploi par voie électronique afin d'automatiser le calcul des demandes de prestations : 24,8 % des relevés d'emploi représentant quelque 55 000 entreprises ont été présentés par voie électronique, ce qui correspond à une augmentation de 9,1 % comparativement aux 15,7 % qui étaient présentés par voie électronique au cours de l'exercice précédent. Il y a donc 24 000 employeurs de plus qu'il y a un an, bien plus que la cible de 15 500 nouveaux employeurs sur le site Web du relevé d'emploi. Parmi d'autres améliorations, mentionnons la numérisation des relevés d'emploi, ce qui permet au personnel de Service Canada de les obtenir par voie électronique par l'entremise de l'intranet ou du courrier électronique lorsqu'il examine un dossier.

Au cours de l'année, le traitement automatisé des demandes a été utilisé dans le cas de 21 000 premières demandes de prestations d'assurance-emploi, soit plus que la cible de 3 %, et 171 000 demandes de renouvellement des prestations d'assurance-emploi en cours. L'activité relative aux prestations de renouvellement a porté sur 31,5 % de toutes les demandes, soit plus que la cible de 30 %.

[23] **http://www100.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/dem-app/french/home2.html**

Les réalisations par rapport aux priorités

Intégrité

Plans	Réalisations en 2006–2007
Priorité : Renforcer la responsabilisation et la transparence	
Établir le principe de l'intégrité à l'échelle de l'entreprise.	• Le système des numéros d'assurance sociale a été renforcé grâce à 9 000 enquêtes sur des présumés cas de fraude • Le Code de pratique pour le numéro d'assurance sociale a été lancé afin d'informer les Canadiens et les parties intéressées sur le bon usage du numéro d'assurance sociale • Nous avons fait des progrès pour l'authentification en ligne de l'identité, de sorte que les citoyens peuvent maintenant établir leur identité et, à cette fin, nous avons validé 11,7 millions d'opérations dans le registre d'assurance sociale et donné l'accès autorisé aux services • L'accès rapide au numéro d'assurance sociale a été mis en œuvre, et un million de demandes ont été traitées • Le Système de gestion de la qualité du numéro d'assurance sociale a été mis à l'essai • La capacité d'analyse des risques a été renforcée • Un cadre de qualité à l'échelle de l'organisation a été élaboré • Nous avons adopté des approches axées sur les risques pour guider les choix en matière de vérification et de la planification des activités • Nous avons répondu au rapport de la vérificatrice générale au sujet du numéro d'assurance sociale, et établi des plans d'amélioration • Nous avons élaboré les principaux indicateurs de rendement à titre d'essai en ce qui concerne l'exactitude, l'exhaustivité et la fiabilité du Registre d'assurance sociale
Tenir nos engagements en matière d'économies.	• Nous devrions dépasser notre cible de 355 millions de dollars en économies nettes • Activités ciblées pour lutter contre les formes les plus répandues d'abus des programmes de prestations de l'assurance-emploi et des pensions publiques

Plans	Réalisations en 2006–2007
Intégrité du traitement des prestations.	• Mettre en place des méthodes rigoureuses de prévision, de planification, de suivi et de production de rapport pour une bonne gestion de la charge de travail dans les périodes normales et de pointe • Le Ministère a dépassé ses cibles pour le traitement des prestations de retraite du Régime de pensions du Canada, les décisions de réexamen des demandes de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada et les prestations de Sécurité de la vieillesse • Améliorations apportées aux processus de paiement des prestations d'assurance-emploi
Automatisation du traitement.	• Amélioration de l'intégrité du programme par l'expansion du traitement automatisé des demandes d'assurance-emploi • Plus grande utilisation par les employeurs du système automatisé de production et de présentation du relevé d'emploi (site Web du relevé d'emploi) • Mise en place de processus et procédures simplifiés et uniformes pour l'assurance-emploi • Automatisation du relevé d'emploi dans les fonctions et les processus internes de Service Canada

Activité de programme

Service gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau

Service Canada sait que les Canadiens veulent obtenir de façon commode des programmes et des services offerts par tous les ministères de tous les gouvernements. Comme il est le plus gros organisme de prestation de services gouvernementaux au Canada et qu'il utilise tous les canaux de prestation de services, Service Canada sait qu'il peut s'allier avec d'autres organismes gouvernementaux pour devenir de plus en plus un point de service à guichet unique pour les Canadiens. Service Canada sait aussi que, pour obtenir la clientèle d'autres partenaires du secteur public, il doit mieux intégrer les données sur les clients et automatiser les processus touchant les données sur les clients.
Le travail dans le cadre de cette activité de programme a été accompli dans le contexte de deux priorités, « Transformer le service aux Canadiens » et « Réaliser l'intégrité de l'information des clients ».

Priorité ❶

Transformer le service aux Canadiens

Beaucoup des initiatives qui contribuent à transformer les services directs aux Canadiens ont été décrites dans les premières parties du présent rapport, en particulier à l'activité de programme intitulé *Service décloisonné et axé sur le citoyen*. Il s'agissait surtout dans le cadre de cette activité de programme d'élargir les relations avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux. Le plan comportait deux éléments : Acquérir les moyens nécessaires pour devenir le réseau de prédilection du gouvernement du Canada et Création de stratégies de partenariats.

Acquérir les moyens nécessaires pour devenir le réseau de prédilection du gouvernement du Canada

À la fin de 2006–2007, Service Canada offrait des services pour le compte de 13 ministères et organismes fédéraux (Agriculture et Agroalimentaire Canada, Patrimoine canadien, Agence du revenu du Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, Service correctionnel Canada, Ressources humaines et Développement social Canada, Résolution des questions des pensionnats indiens Canada, Défense nationale, Passeport Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Gendarmerie royale du Canada, Transports Canada et Anciens combattants Canada).

Service Canada a continué résolument d'utiliser les meilleures approches possibles pour offrir des services pour le compte de ses partenaires. Par exemple, il a délivré plus de 123 000 permis d'embarcation de plaisance dans la première année de cette activité pour le compte de Transports Canada[24]. Ce résultat est attribuable en grande partie à une entente signée entre Service Canada, Transports Canada et Service Nouveau-Brunswick, pour l'élaboration d'un système automatisé avec accès 24 heures sur 24 et sept jours sur sept pour le traitement des demandes de permis d'embarcation de plaisance au Nouveau-Brunswick. Cette initiative s'est méritée un prix d'excellence de la fonction publique en raison particulièrement de l'important partenariat ainsi établi.

Service Canada a réalisé dix projets pilotes qui ont permis d'offrir l'accès direct par téléphone aux services de l'Agence du revenu du Canada et qui ont entraîné la présentation de plus de 14 000 demandes de service. Au Québec, quatre centres de Service Canada ont poursuivi un projet pilote offrant l'accès aux services de Citoyenneté et Immigration Canada et ont aussi mis à l'essai un autre projet touchant les services de l'Agence du revenu du Canada. L'empressement à conclure des partenariats a été réciproque, comme l'indique le projet pilote de Service Canada au Manitoba visant à partager les ressources avec Parcs Canada pour offrir des services à longueur d'année à Churchill et des services saisonniers dans le parc national Riding Mountain.

[24] **http://www.servicecanada.gc.ca/fr/sc/bateaux/embarcationdeplaisance.shtml**

Service Canada a encore une fois contribué à offrir de l'aide et des mesures de soutien en cas d'urgence ou de crise à l'échelon local ou à l'échelle nationale. Après qu'un incendie eut détruit beaucoup d'entreprises et de services de la rue principale à Foam Lake, en Saskatchewan, le gestionnaire du Centre de Service Canada de Yorktown s'y est rendu pour s'assurer que les propriétaires d'entreprise et les citoyens de la localité qui avaient perdu leur emploi et leur maison dans l'incendie pourraient bénéficier de toute la gamme des services offerts par Service Canada. Le bureau régional de l'Alberta, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut de Service Canada a élaboré un plan d'action en vue d'être prêt en cas de pandémie d'influenza et en collaboration avec la province de l'Alberta a élaboré un protocole régional de communication en cas d'urgence.

Création de stratégies de partenariats

Des 13 ministères et organismes fédéraux figurant dans l'élément précédent de cette priorité, cinq soit sont devenus de nouveaux partenaires de Service Canada pendant l'année, soit ont été la source de nouveaux services offerts. Service Canada a offert l'accès aux Canadiens pour le compte de Ressources humaines et Développement social Canada à la nouvelle Prestation universelle pour la garde d'enfants et à la Subvention incitative aux apprentis[25-26]. La Gendarmerie royale du Canada et le ministère de la Défense nationale ont commencé à collaborer avec Service Canada pour renforcer leurs efforts de recrutement. Le ministère du Patrimoine canadien s'est allié à Service Canada pour l'imposition de la taxe d'entrée aux immigrants chinois, tout comme Résolution des questions des pensionnats indiens Canada l'a fait pour le paiement d'expérience commune[27].

Service Canada a travaillé en collaboration avec d'autres ministères et organismes afin de contribuer au travail du groupe d'experts indépendants sur les programmes de subventions et contributions. Il s'agit d'une manifestation des importantes relations de Service Canada avec le secteur bénévole notamment parce qu'il verse de nombreuses subventions et contributions[28].

De nombreux partenariats de Service Canada ont été établis à l'échelon régional. Mentionnons en particulier la planification et la coordination d'ententes intergouvernementales et la collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux sur des questions d'intérêt mutuel, en ce qui concerne en particulier le marché du travail.

En Ontario, l'Entente Canada-Ontario sur le développement du marché du travail, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2007, comportait le transfert au gouvernement provincial des responsabilités en matière de conception et de prestation de services pour les programmes relatifs au marché du travail subventionnés par l'Assurance-emploi[29]. Il a fallu transférer 13 000 accords de contribution et les salaires de 670 postes, de même que les frais de fonctionnement, mais tout s'est déroulé sans répercussions négatives pour les Ontariens. Dans de nombreuses collectivités, en raison des ententes de cohabitation entre Service Canada et les ministères provinciaux, les citoyens, les entreprises et les partenaires pour la prestation de services dans la localité ont continué de traiter avec les mêmes employés, qui sont maintenant devenus des employés de la province, et ont continué de recevoir les services par l'intermédiaire des centres de Service Canada. Cette initiative s'est ajoutée à un autre effort en Ontario visant la rédaction d'un protocole d'entente avec Service Ontario afin d'offrir en commun des services et ainsi établir un guichet unique.

Dans le centre de l'Alberta, on a lancé en juin 2006 un projet pilote réunissant les services relatifs aux prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada et le Programme *Alberta Assured Income for the Severely Handicapped*. Avec la mise en place d'un processus simplifié de demande et d'examen, les personnes handicapées qui demandent des prestations ont moins d'étapes à franchir pour obtenir les prestations auxquelles elles ont droit pour chaque programme et le risque de paiement en trop pour les deux programmes a été de beaucoup réduit. Cette initiative a aussi contribué à la réduction des coûts de fonctionnement pour les deux gouvernements du fait que le processus est beaucoup plus efficient pour tous les intéressés. Étant

[25] **http://www.servicecanada.gc.ca/fr/gdc/prestation_universelle_garde_enfants.shtml**
[26] **http://www.servicecanada.gc.ca/fr/gdc/apprentissage.shtml**
[27] **http://www.pch.gc.ca/progs/multi/redress-redressement/index_f.cfm**
[28] **http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/passerelles/particuliers/auditoires/syndicats.shtml**
[29] **http://www.rhdsc.gc.ca/fr/dgpe/dmt/ententes/ontario/index.shtml**

donné le succès remporté dans cette partie de la province, une deuxième étape a été lancée pour les citoyens du sud de l'Alberta en février 2007.

Priorité ❷

Réaliser l'intégration de l'information des clients

Les Canadiens se plaignaient souvent d'avoir à présenter les mêmes renseignements à chaque fois qu'ils veulent présenter une demande à divers programmes gouvernementaux. Conformément à son approche axée sur le client, Service Canada cherche à corriger ce problème en établissant un ensemble unique et intégré de renseignements sur chacun des clients – avec toutes les mesures nécessaires de protection des renseignements personnels – pouvant être utilisé lorsque les citoyens demandent des prestations ou des services. Pour élaborer cette base d'information, Service Canada s'est fondé sur un plan de 2006–2007 contenant trois volets (comme il est précisé dans le *Rapport sur les plans et les priorités*). Toutefois, comme nous l'avons signalé plus tôt, un élément, Automatisation du traitement, a été décrit dans les engagements de Service Canada en matière d'intégrité. Les deux autres éléments relevant de la présente priorité sont les suivants : Établir une perspective client unique et assurer l'intégration de l'information et Transformer la gestion des données de l'état civil.

Établir une perspective client unique et assurer l'intégration de l'information

Pour offrir un service de grande qualité aux Canadiens, les employés de Service Canada doivent être en mesure d'utiliser les données les plus complètes possibles sur les citoyens. Tout en tenant compte des questions relatives à la protection des renseignements personnels et en assurant la protection de ces renseignements, ainsi que les systèmes sont conçus, Service Canada s'inspire des approches et des pratiques exemplaires d'autres organismes pour recueillir, utiliser et intégrer l'information afin de mieux servir les Canadiens. L'intégration de l'information allège le fardeau administratif pour les Canadiens qui font affaire avec Service Canada et produit des gains d'efficience, puisque les employés de Service Canada ont une idée claire des données qui sont nécessaires et ils peuvent fusionner les données en double. Ce processus d'intégration de l'information (un dossier unique) est complexe et exige une bonne planification et des essais pour qu'on puisse obtenir les meilleurs résultats tout en utilisant de façon optimale les fonds publics, et en respectant en même temps les lois et les lignes directrices sur la protection des renseignements personnels. Au cours de l'année, Service Canada a élaboré une stratégie appelée « unifier l'information client » et il a cerné trois concepts différents pour en faire une meilleure élaboration. On a mis à l'essai divers scénarios d'interaction avec les clients pour comparer les concepts à des utilisations probables « concrètes » par les Canadiens. Service Canada a aussi élaboré une stratégie de transition pour déterminer ce qu'il doit faire et un calendrier réaliste pour mettre en place son projet visant à unifier l'information client.

En 2006, Service Canada a lancé « Mon dossier de Service Canada », qui est une étape importante vers l'unification de l'information client. On y trouve des formulaires et des services en ligne qui sont accessibles après un processus de validation de l'identité. C'est ainsi que les Canadiens peuvent gérer leurs renseignements personnels et leur dossier avec Service Canada. L'initiative intègre les services en ligne distincts antérieurs de l'Assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse. Les progrès attendus ont été ralentis en raison des problèmes de capacité au sein de l'infrastructure des canaux d'accès protégés au gouvernement du Canada.

Transformer la gestion des données de l'état civil

Il faut absolument que les données d'identité dans le Registre d'assurance sociale soient exactes pour qu'on puisse offrir un service axé sur le citoyen et éviter les cas d'abus dans les programmes sociaux. Ressources humaines et Développement social Canada et Service Canada ont cherché à améliorer l'intégrité des données du Registre d'assurance sociale et, à cette fin, ont remplacé la saisie manuelle de données en provenance de nombreuses sources par des échanges normalisés avec les organismes des gouvernements provinciaux et territoriaux qui sont chargés d'enregistrer les données de l'état civil comme les naissances et les décès. En collaboration avec les provinces et les territoires et d'autres ministères fédéraux, Service Canada a été en mesure d'augmenter la certitude du Registre d'assurance sociale grâce à des mises à jour plus rapides et plus complètes des données de l'état civil, comme celles qui portent sur les naissances, les décès et l'immigration.

Au cours de l'année, Service Canada s'est efforcé d'élaborer une méthode applicable à l'ensemble du gouvernement pour la gestion des données de l'état civil, de même qu'une stratégie de mise en œuvre et un plan opérationnel. Il a signé un protocole d'entente sur les données de l'état civil avec le gouvernement de l'Alberta, laquelle s'ajoute aux deux qui sont déjà en vigueur avec l'Ontario et la Colombie-Britannique pour faciliter l'authentification et la validation des documents d'identité.

En Ontario, le nouveau service d'enregistrement des nouveau-nés a été lancé à l'échelle de la province en septembre 2006[30]. Près de 16 000 familles ont profité du service qui leur permet de faire en ligne l'enregistrement de la naissance d'un enfant et d'obtenir un certificat de naissance et un numéro d'assurance sociale en une seule fois. Un processus semblable en Colombie-Britannique a été élaboré et mis à l'essai pour mise en œuvre en avril 2007.

Environ 45 000 documents de décès historiques et plus de 92 000 avis de décès en provenance de l'Ontario ont été reçus et comparés au Registre d'assurance sociale. En outre, près de 226 000 documents de décès historiques ont été reçus de la Colombie-Britannique et plus de 700 000 documents de décès historiques l'ont été de l'Alberta.

Service Canada et Citoyenneté et Immigration Canada ont entrepris des négociations en vue de conclure des ententes lesquelles, une fois mises au point et mises en œuvre, permettront aux nouveaux arrivants au Canada de demander un numéro d'assurance sociale pendant le processus d'immigration et donnera accès à Service Canada à la base de données sur la citoyenneté de Citoyenneté et Immigration Canada afin de valider les données fournies par les demandeurs.

[30] **http://www.servicecanada.gc.ca/fr/nas/demande/nouveau-ne.shtml**

Les réalisations par rapport aux priorités

Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau

Plans	Réalisations en 2006–2007
Priorité : Transformer le service aux Canadiens	
Acquérir les moyens nécessaires pour devenir le réseau de prédilection du gouvernement du Canada.	• Service Canada a offert des services pour le compte de 13 organismes fédéraux • Au cours de la première année de service pour le compte de Transports Canada, 123 312 permis d'embarcation de plaisance ont été délivrés • Le projet relatif aux cotisants du Régime de pensions du Canada et de l'Assurance-emploi consiste à examiner, à corriger et à recueillir les cotisations à ces deux régimes par l'Agence du revenu du Canada • Des services locaux sont intervenus en cas d'urgence (par exemple, pour faire en sorte que les propriétaires d'entreprise et les citoyens qui ont perdu leur emploi à la suite d'un incendie en Saskatchewan puissent bénéficier des services offerts par Service Canada) et des plans ont été élaborés en cas de pandémie d'influenza
Création de stratégies de partenariats.	• Cinq ententes nouvelles ou élargies avec des organismes fédéraux pour la prestation de service par Service Canada • Collaboration aux travaux du Groupe d'experts indépendants sur les subventions et contributions • Gestion du transfert des responsabilités relatives au programme du marché du travail (y compris le personnel et les ressources) en Ontario au gouvernement provincial, tout en offrant un service homogène tout au long de la transition
Priorité : Réaliser l'intégration de l'information des clients	
Établir une perspective client unique et assurer l'intégration de l'information.	• Élaboration, création et mise à l'essai de la stratégie appelée « Unifier l'information client » en fonction de trois concepts en vue d'une élaboration plus poussée • Lancement de Mon dossier Service Canada afin que les Canadiens puissent gérer en ligne leurs propres renseignements personnels • Automatisation des fonctions et processus internes de Service Canada au sujet du relevé d'emploi
Transformer la gestion des données de l'état civil.	• Ententes de partage des données de l'état civil (naissances et décès) avec la Colombie-Britannique et l'Alberta • Mise en œuvre du nouveau service d'enregistrement des nouveau-nés en Ontario pour les parents • Réception des données sur les décès de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de l'Ontario, et mise en œuvre d'un programme permanent d'avis de décès avec l'Ontario

Indicateurs de programme

Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau

Indicateurs de service	Remarques
Augmentation du nombre de points de service de Service Canada (il y en avait 320 en mars 2005) **Cible :** 533 **Résultat :** 587	
Disponibilité d'Internet 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 – information et opérations (en mars 2005, seul le volet de l'information était accessible en ligne) **Cible :** 95 % **Résultat :** 99,3 %	
Pourcentage d'appels auxquels un agent a répondu dans les 180 secondes **Cible :** 95 % **Résultat :** 58,5 %	**Résultat** pour le Programme canadien de prêts aux étudiants : 98,4 % **Résultat** pour le Régime de pensions du Canada et la Sécurité de la vieillesse : 85 % **Résultat** pour l'Assurance-emploi : 44 % dans les 180 secondes **Résultat** pour l'Assurance-emploi : 67 % dans les cinq minutes Un certain nombre de changements ont été apportés en raison des difficultés du service au moment des périodes de pointe de l'été et de l'hiver. Vu ces améliorations constantes, les centres d'appels de l'assurance-emploi ont pu obtenir un niveau de service de 72 % en mars au sommet de la période de pointe de l'hiver.
Prolongation des heures de service des centres de Service Canada (0 en mars 2005) **Cible :** 60 **Résultat :** 53	
Pourcentage de disponibilité du Système de réponse vocale interactive **Cible :** 95 % **Résultat :** 98 %	
Maintien ou réduction du nombre de plaintes en matière de langues officielles **Cible :** Résultats réels à venir **Résultat :** 23	
Établissement de points de service à l'intention des communautés minoritaires de langue officielle (0 en mars 2005) **Cible :** 17 **Résultat :** 33	Sur les 33 points de service, 23 sont des centres d'information, et il y a un partenaire communautaire.
Service dans des langues autres que le français et l'anglais (0 en mars 2005) **Cible :** 10 **Résultat :** 19	Sept feuillets d'informations et publications ont été rendus disponibles dans des langues autres que l'anglais ou le français (en sept langues ou dialectes autochtones et en 12 langues étrangères).

Indicateurs de service	Remarques
Formulaires en ligne sous forme accessible aux personnes handicapées **Cible :** 10 **Résultat :** 11	
Pourcentage d'avis produits dans les sept jours suivant la réception des demandes **Cible :** 80 % **Résultat :** 65,6 %	Ce qui comprend les avis automatisés et non automatisés pour les demandes de renseignements relatives au Régime de pensions du Canada, à l'Assurance-emploi et à la Sécurité de la vieillesse. Les résultats contribueront à l'amélioration de l'automatisation des demandes (la Sécurité de la vieillesse est prévue pour 2009).
Pourcentage de paiements d'assurance-emploi versés dans les 28 jours suivant la déclaration **Cible :** 80 % **Résultat :** 79,7 %	
Pourcentage de passeports délivrés par Passeport Canada dans les vingt jours ouvrables suivant la réception de la demande transmise par Service Canada, sans compter le délai de traitement par la poste **Cible :** 90 % **Résultat :** résultats non disponibles	Ressources humaines et Développement social Canada et Passeport Canada ont signé un protocole d'entente en vue de mesurer « l'efficacité des agents de réception des passeports (Service Canada) ». Ces indicateurs ont été élaborés afin de mesurer les erreurs critiques et non critiques commises par Service Canada à titre d'agent de réception.
Pourcentage de premiers paiements à la retraite du Régime de pensions du Canada qui sont produits dans le mois suivant l'admission aux prestations **Cible :** 85 % **Résultat :** 92,8 %	
Pourcentage de premiers paiements de Sécurité de la vieillesse dans les 30 jours suivant la date du droit aux prestations **Cible :** 90 % **Résultat :** 94,1 %	
Pourcentage des permis d'embarcation de plaisance délivrés en une seule visite (service non offert en mars 2005) **Cible :** 90 % **Résultat :** 80 %	
Pourcentage de numéros d'assurance sociale délivrés en une seule visite (service non offert en mars 2005) **Cible :** 90 % **Résultat :** 67 %	Les résultats pour ce nouveau service illustrent une augmentation constante tout au long de l'exercice à partir de zéro.
Maintien ou augmentation de la satisfaction des clients **Cible :** résultats réels à venir **Résultat :** résultats non disponibles	Le sondage n'a pas été fait.

Les indicateurs ci-après donnent aussi des indications au sujet du rendement du Ministère.

Mesures supplémentaires

Indicateurs de service	Remarques
Utilisation du Web **Cible :** Volume réel à présenter **Résultat :** 22 364 438	
Utilisation du téléphone – Appels aux agents (nombre total d'appels spécialisés et généraux auxquels ont répondu les agents) **Cible :** Volume réel à présenter **Résultat :** 11 227 567	
Utilisation du téléphone – Appels par le Système de réponse vocale interactive **Cible :** Volume réel à présenter **Résultat :** 49 541 252	
Nombre de visites en personne dans les centres de Service Canada **Cible :** Volume réel à présenter **Résultat :** 9 275 672	
Taux d'exactitude des paiements des prestations d'assurance-emploi **Cible :** 95% **Résultat :** 94,8 %	
Pourcentage des appels de l'assurance-emploi devant être entendus par le Conseil arbitral dans les 30 jours suivant la réception de l'appel **Cible :** 90% **Résultat :** 87,1 %	
Pourcentage des dossiers d'appel des clients de l'assurance-emploi reçus au bureau de l'Arbitre dans les 60 jours de la date de dépôt de l'appel (date de réception) **Cible :** 100% **Résultat :** 99,5 %	
Nombre de clients des programmes d'emploi servis **Cible :** 675 000 **Résultat :** 661 714 y compris les anciens demandeurs et demandeurs non assurés des programmes de prestations d'emploi et des mesures de soutien	Dans les résultats de 2006–2007, 44 977 participants à Placements-carrière de plus ont été servis.
Augmentation annuelle des chercheurs d'emploi dans le Guichet emplois **Cible :** Augmentation de 5 % **Résultat :** Augmentation de 49 %	Augmentation importante en raison du fusionnement des services du Guichet emplois et des grappes d'emplois (ce qui comprend l'Alerte-emploi de Formation et carrières). Ce point se répercute dans le nombre de consultations de notre site (94 millions en 2006 2007 par rapport à 63 millions en 2005–2006).

Indicateurs de service	Remarques
Augmentation annuelle de postes vacants figurant dans le Guichet emplois **Cible :** Augmentation de 5 % **Résultat :** Augmentation de 11,7 %	Augmentation de 948 198 emplois en 2005–2006 à 1 073 948 emplois en 2006–2007.
Satisfaction des clients à l'égard des produits et des services d'information sur le marché du travail – utilité aux fins de la recherche d'emploi **Cible :** Résultat réel à présenter **Résultat :** S.O.	L'enquête n'a pas été effectuée.
Nombre de demandes de passeport traitées **Cible :** Volume réel à présenter **Résultat :** 67 260	
Nombre de demandes de permis d'embarcation de plaisance traitées **Cible :** Volume réel à présenter **Résultat :** 123 312	
Nombre de demandes de numéros d'assurance sociale reçues **Cible :** Volume réel à présenter **Résultat :** 1 564 224	
Régime de pensions du Canada (demandes traitées) **Cible :** Volume réel à présenter **Résultat :** 614 173	
Assurance-emploi (premières demandes et demandes de renouvellement reçues) **Cible :** Volume réel à présenter **Résultat :** 2 702 444	
Sécurité de la vieillesse (demandes traitées) **Cible :** Volume réel à présenter **Résultat :** 808 972	Le total ne comprend pas les 1 390 375 renouvellements automatiques du Supplément de revenu garanti
Nombre de nouveaux services **Cible :** Volume réel à présenter **Résultat :** 13	

Pour en savoir davantage sur les programmes relatifs à cette activité, voir la section IV – Autres sujets d'intérêt.

Ressources financières et humaines 2006–2007

Service Canada

Coûts bruts de fonctionnement Ressources financières (en millions de dollars)	DÉPENSES PRÉVUES	TOTAL DES AUTORISATIONS	DÉPENSES RÉELLES
Marché du travail	1 259,9	1 160,8	1 158,6
Sans-abri	22,8	17,6	17,6
Compétences en milieu de travail	53,1	62,6	62,5
Prestation des services	556,5	587,8	568,5
Total Service Canada	**1 892,3**	**1 828,8**	**1 807,2**
Équivalent temps pleins - Total	**20 531**	**19 597**	**19 597**

Profil des dépenses du RMR 2006–2007

Service Canada

(En millions de dollars)

	DÉPENSES PRÉVUES	TOTAL DES AUTORISATIONS	DÉPENSES RÉELLES
Budgétaire			
Coûts nets de fonctionnement (Crédits 1&10)	563,3	580,8	571,1
Coûts de livraison du:			
* Compte d'assurance-emploi	1 138,4	1 022,6	1 015,9
* Régime de pension du Canada	190,6	225,4	220,2
Sous-total	1 329,0	1 248,0	1 236,1
Coûts bruts de fonctionnement	1 892,3 [a]	1 828,8 [a]	1 807,2 [a]
Livré pour Ressources humaines et développement social Canada[b]			
Subventions et contributions autorisées (Crédits 5 & 15)	686,1	756,4	680,6
Autres paiements législatifs:			
* Programme de la Sécurité de la vieillesse	23 255,0	22 878,8	22 878,8
* Supplément de revenu garanti	6 820,0	6 901,1	6 901,1
* Paiements d'allocation	500,0	504,1	504,1
Sous-total des autres paiements législatifs	30 575,0	30 284,0	30 284,0
Prestations du Régime de pensions du Canada	26 132,3	26 115,3	26 115,3
Prestations d'assurance-emploi			
• Partie I	12 442,0	11 992,5	11 992,5
• Partie II	2 048,9	2 050,3	2 046,1
Sous-total des prestations d'assurance-emploi	14 490,9	14 042,8	14 038,6
EDMT - Amélioration des systèmes	7,6	7,6	5,5
EDMT - Réaménagement	1,0	1,0	0,7
Total des paiements de transfert législatifs	71 206,8	70 450,7	70 444,1
Total livré pour RHDSC	71 892,9 [c]	71 207,1 [c]	71 124,7 [c]
Total consolidé	**73 785,2**	**73 035,9**	**72 931,9**

[a] Comprend les postes législatifs pour le régime d'avantages sociaux des employés.

[b] La stratégie financière de Service Canada établie que les fonds législatifs incluent les prestations d'assurance-emploi, les prestations du Régime de pensions du Canada, le programme de la sécurité de la vieillesse et les subventions et contributions autorisées liées à la livraison de programmes spécifiques seront alloués à Service Canada annuellement par Ressources humaines et développement social Canada.

[c] Les canadiens et les organisations bénéficient directement de ces montants et sont livrées pour Ressources humaines et Développement social Canada.

Ressources financières et humaines 2006–2007

Prestation de services

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	TOTAL DES AUTORISATIONS	DÉPENSES RÉELLES
Ressources humaines et développement des compétences Canada			
Dépenses de fonctionnement brutes	109,4	122,4	117,5
Développement social Canada			
Dépenses de fonctionnement brutes	447,1	522,7	498,4
Total	**556,5**	**645,1**	**615,9**
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	6 305	6 422	6 422

Ressources détaillées par programme et service 2006–2007

Prestation de services

Ressources financières (en millions de dollars)			
	Dépenses prévues	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**
Prestation de services - Ressources humaines et Développement des compétences Canada	75,8	80,6	75,9
Répartition des Services ministériels[a]	33,6	41,8	41,6
Total partiel	109,4	122,4	117,5
Prestation de services - Développement social Canada	447,1	522,4	498,2
Autre[b]	-	0,3	0,2
Total[c]	**556,5**	**645,1**	**615,9**
Ressources humaines			
Total des ÉTP	6 305	6 422	6 422

[a] Les ressources pour les Services ministériels associés au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés ont été répartis entre chaque résultat stratégique.

[b] La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.

[c] Ce montant inclut des ressources pour l'exécution des programmes et des services par Service Canada. Pour de plus amples renseignements au sujet des opérations de Service Canada, s'il-vous-plaît voir le tableau précédent.

Section III

Renseignements supplémentaires

Table des matières

139 Section III Renseignements supplémentaires

142 Information sur l'organisation

144 Aperçu du rendement financier

148 Tableau 1A : Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (incluant les équivalents temps plein) RHDCC

149 Tableau 1B : Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (incluant les équivalents temps plein) DSC

150 Tableau 2A : Utilisation des ressources par activité de programme RHDCC

151 Tableau 2B : Utilisation des ressources par activité de programme DSC

152 Tableau 3A : Postes votés et législatifs RHDCC

153 Tableau 3B : Postes votés et législatifs DSC

153 Tableau 4A : Services reçus à titre gracieux RHDCC

154 Tableau 4B : Services reçus à titre gracieux DSC

154 Tableau 5 : Prêts, placements et avances (non budgétaires)

155 Tableau 6A : Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles RHDCC

156 Tableau 6B : Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles DSC

157 Tableau 7A – RHDCC : Loi sur les frais d'utilisation Ressources humaines et Développement Canada

158 Tableau 7A – DSC : Loi sur les frais d'utilisation Développement social Canada

159 Tableau 8 : Progrès accomplis au regard du plan réglementaire ministériel

159 Tableau 9 : Détails sur les programmes de paiements de transfert

160 Tableau 10 : Fondations (Subventions conditionnelles)

160 Tableau 11 : Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations

164 Tableau 12 : Stratégie de développement durable

164 Tableau 13 : Approvisionnement et marchés

164 Tableau 14 : Service centré sur le client

165 Tableau 15 : Initiatives horizontales

165 Tableau 16 : Politiques sur les voyages

166 Comptes à fins déterminées RHDSC

166 Introduction

167 Comptes d'assurance-emploi

168 Compte des rentes sur l'État

168 Fonds d'assurance de la fonction publique

169 Comptes consolidés à fins déterminées DSC

169 Introduction

169 Régime de pensions du Canada

170 Rapports législatifs annuels

170 Sommaire des prestations mensuelles maximales

171 Nombre de bénéficiaires des prestations de Sécurité de la vieillesse, par province ou territoire et par type de prestations

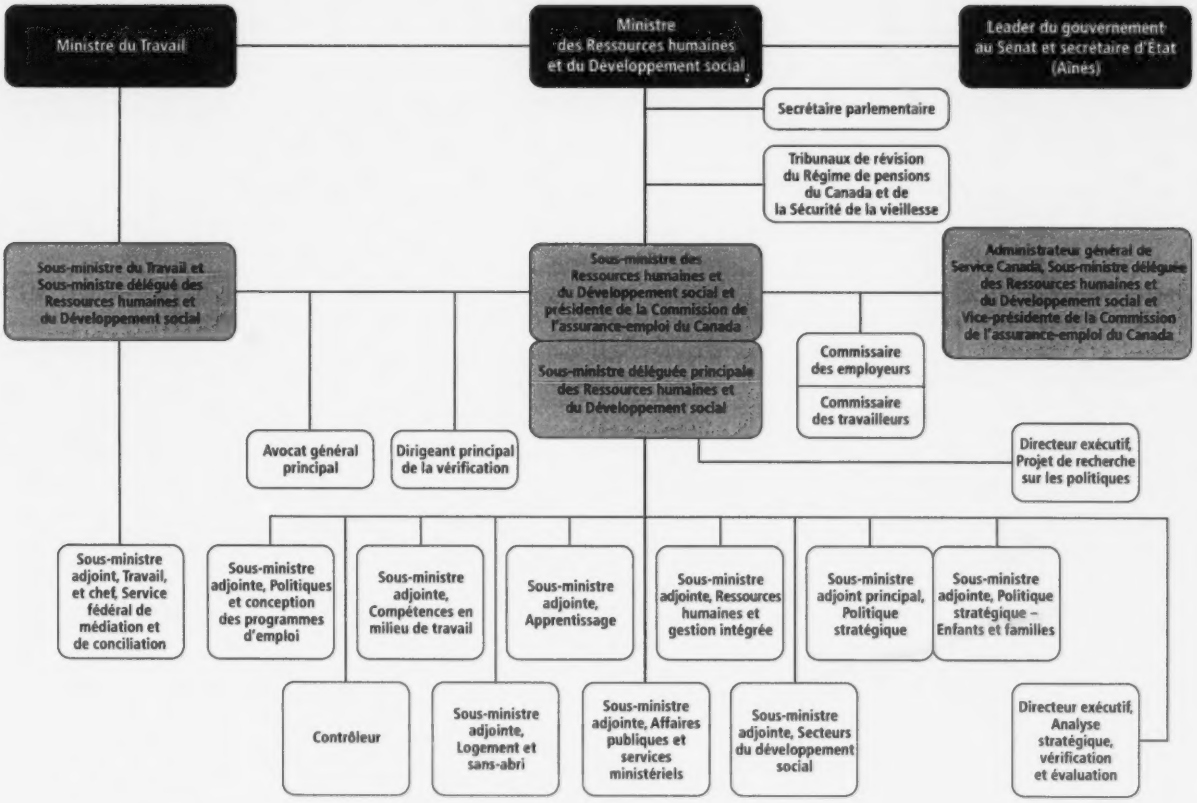
171 Paiements de Sécurité de la vieillesse, par province ou territoire et par type de prestations, exercice, 2006–2007

172 Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants

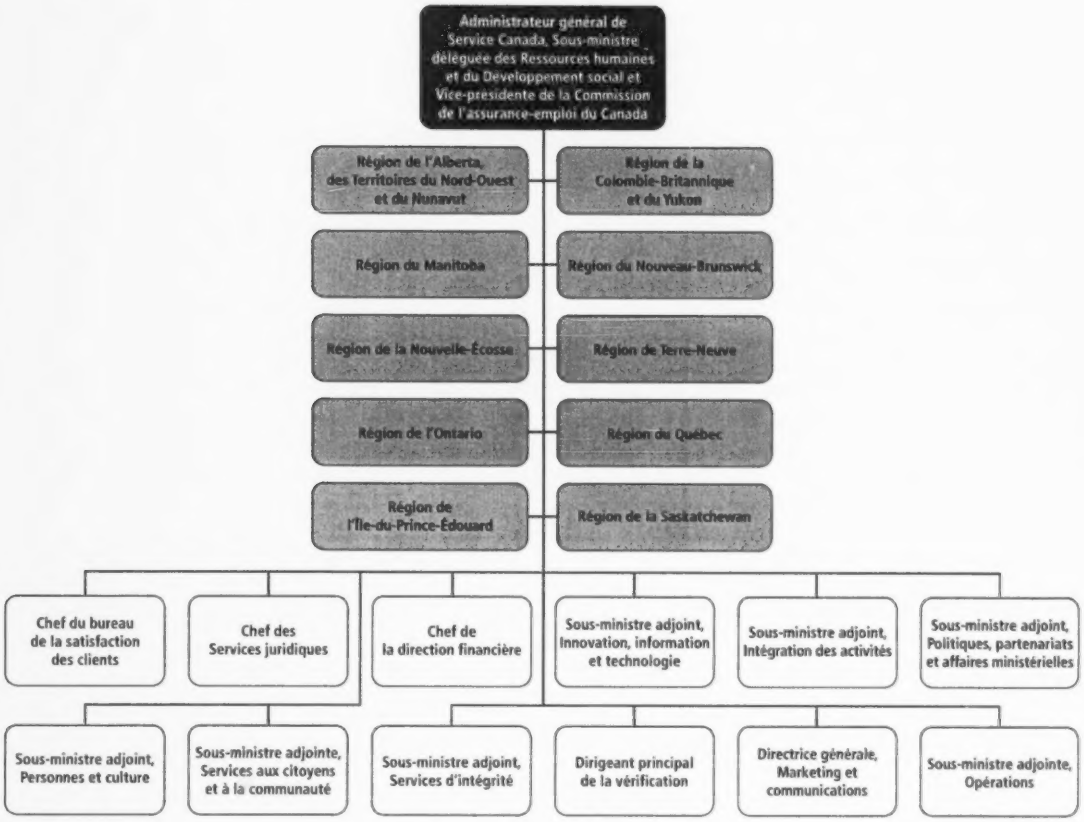
179 États financiers de RHDSC

Information sur l'organisation

Ressources humaines et Développement social Canada



RHDSC – Service Canada



Aperçu du rendement financier

Dans cette section, veuillez prendre note que les données financières concernant Ressources humaines et Développement des compétences Canada et les données concernant Développement social Canada sont présentées dans des tableaux distincts, conformément au Budget principal des dépenses 2006–2007.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

En 2006–2007, le Ministère a été autorisé à dépenser une somme de 19 449,7 millions de dollars, soit 269,6 millions de dollars de moins que les dépenses consolidées prévues de 19 719,3 millions de dollars (tableaux 1 et 3). Cet écart s'explique de la façon suivante :

- Une diminution de 332,8 millions de dollars dans les comptes à fins déterminées, en grande partie attribuable à de nouvelles prévisions pour les prestations de la partie I de l'assurance-emploi dans le Compte d'assurance-emploi. Les prestations d'assurance-emploi ont diminué, principalement en raison d'une diminution du nombre de prestataires, ce qui correspond à un taux de chômage moins élevé.
- Une diminution nette de 195,6 millions de dollars dans les autorisations de paiements législatives, en grande partie attribuable à ce qui suit :
  - une diminution de 70,0 millions de dollars de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) due à une révision à la baisse du budget, qui découle principalement des faibles versements de subventions supplémentaires de la SCEE. Les versements plus faibles que prévu de suppléments de la SCEE sont attribuables à plusieurs facteurs, y compris le peu de connaissance de leur existence et une mise en œuvre plus graduelle de la part des promoteurs de régimes enregistrés d'épargne-études;
  - une diminution de 58,2 millions de dollars des paiements liés à l'entente de financement direct en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, qui est en grande partie attribuable à une diminution des montants compensatoires payables aux provinces non participantes, qui découle d'une réduction considérable des prêts non remboursés, lesquels constituent un élément de ces paiements;
  - une diminution de 28,7 millions de dollars pour le programme de protection des salariés, qui n'a pas été mis en œuvre en 2006–2007;
  - une diminution de 27,3 millions de dollars en obligations en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*, étant donné que les dépenses réelles sont présentées sans les recouvrements sur les prestations, tandis que les dépenses prévues représentent les prévisions de dépenses en versement de prestations;
  - une diminution de 23,2 millions de dollars en bons d'études canadiens due à une révision à la baisse en raison d'une participation restreinte découlant de l'introduction récente du Bon d'études canadien, d'une préparation retardée des systèmes de mise en œuvre de promoteurs de régimes enregistrés d'épargne-études et d'une promotion restreinte du Bon d'études canadien dans les activités de communication et de sensibilisation;
  - une diminution de 23,0 millions de dollars associée aux cotisations aux régimes d'avantages sociaux des employés;
  - une augmentation de 26,5 millions de dollars en subventions canadiennes pour études, qui est le résultat d'une participation plus grande que prévu aux subventions canadiennes d'accès (familles à faible revenu et étudiants ayant une incapacité permanente), qui ont été proposées dans le budget de 2004 et qui sont entrées en vigueur en août 2005;
  - une augmentation de 7,4 millions de dollars pour l'attribution de fonds pour les paiements d'intérêts et les obligations sous forme de prêts à risques partagés en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*. L'écart est principalement attribuable à l'incidence continue des mesures de gestion de la dette ainsi qu'au solde impayé du portefeuille à l'étude, qui est plus élevé et qui prend fin moins rapidement que ce qui avait été prévu auparavant.
- Une diminution de 10,8 millions de dollars en subventions et en contributions se rattachant en grande partie à ce qui suit :
  - une diminution de 31,6 millions de dollars pour l'Initiative en matière de compétences en milieu de travail, qui a été reportée à des années ultérieures;

- une diminution de 24,8 millions de dollars à la suite de l'annonce, le 25 septembre 2006, de Gestion efficace des dépenses, dont 10 millions de dollars se rattachent à la Stratégie emploi jeunesse, 8,0 millions au programme du Fonds d'infrastructure des centres de formation, 4,8 millions au Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes, et 2,0 millions au Groupe de partenaires du milieu de travail;
- une diminution de 6,2 millions de dollars pour des articles inclus dans les dépenses prévues et pour lesquels des ressources n'ont pas été demandées en 2006–2007 en ce qui concerne le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (5,3 millions de dollars) et Reconnaissance des titres de compétences étrangers (1,0 million de dollars);
- compensée par une augmentation de 52,2 millions de dollars de plus pour ce qui suit :
  - un report de fonds de 2005–2006 à 2006–2007 pour l'Initiative nationale pour les sans-abri (37,2 millions de dollars);
  - un nouveau financement annoncé pour l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés et un groupe de discussion (8,0 millions de dollars) afin d'aider les travailleurs âgés sans emploi dans les collectivités où le taux de chômage est toujours élevé et/ou ceux qui sont touchés par les réductions d'effectifs;
  - un financement additionnel de 7,0 millions de dollars (qui passe de 25,0 à 32,0 millions de dollars) pour la Subvention incitative aux apprentis afin d'encourager plus de Canadiens à poursuivre leur apprentissage et de reconnaître leurs progrès en remettant 1 000 $ par année à des apprentis qui réussissent leur première ou leur deuxième année d'un programme d'apprentissage dans un métier du Sceau rouge.

- Une augmentation de 250,4 millions de dollars en prêts réalisés en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, qui est en grande partie attribuable au montant brut réel des remboursements, qui sont beaucoup plus bas que prévu en raison de l'importante diminution des comptes retournés au gouvernement.
- Une augmentation de 19,2 millions de dollars en dépenses nettes de fonctionnement, qui est en grande partie attribuable à ce qui suit :
  - un report prospectif du budget de fonctionnement de 2005–2006 (13,3 millions de dollars);
  - une indemnisation de rajustements de salaires (8,3 millions de dollars);
  - un transfert de 3,1 millions de dollars du Bureau du Conseil privé pour le Projet de recherche sur les politiques à la suite de la restructuration du gouvernement;
  - des fonds d'exploitation pour l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés et un groupe de discussion (2,7 millions de dollars);
  - des fonds permettant au Programme du travail de donner suite aux pressions critiques sur le programme, qui découlent d'une augmentation constante des responsabilités (1,8 million de dollars);
  - compensée par des diminutions pour ce qui suit :
    - les articles inclus dans les dépenses prévues pour lesquels des ressources n'ont pas été demandées en 2006–2007, comme le programme de protection des salariés (3,2 millions de dollars) et la Reconnaissance des titres de compétences étrangers (1,0 million de dollars);
    - un montant de 2,3 millions de dollars transféré à Développement social Canada pour la formation d'employés de façon à établir des normes élevées pour la prestation de services aux Canadiens;
    - le financement devenu non nécessaire pour ce qui est des exigences modifiées en matière de ressourcement de la nouvelle initiative de recouvrement du système canadien de prêts aux étudiants (2,1 millions de dollars);
    - une diminution de 2,0 millions de dollars à la suite de l'annonce, le 25 septembre 2006, de Gestion efficace des dépenses.

Les dépenses réelles consolidées de 19 235,4 millions de dollars ont été de 214,3 millions de dollars inférieures à nos autorisations consolidées totales de 19 449,7 millions de dollars. Cette situation est en grande partie attribuable à ce qui suit :

- Les dépenses en subventions et contributions ont été de 108,6 millions de dollars inférieures à nos autorités de dépenser pour ce qui suit :
  - la Subvention incitative aux apprentis (31,3 millions de dollars). L'approbation du financement pour la Subvention incitative aux apprentis a été confirmée à la fin de mars 2007. Le lancement et les activités promotionnelles nécessaires pour créer une sensibilisation pour le nouveau programme ont été reportés;
  - l'Initiative pour les sans-abri (25,1 millions de dollars); il sera demandé que ce montant soit reporté à 2007–2008 afin de s'assurer que des

fonds sont disponibles pour les propositions élaborées en vue de mettre au point des activités visant à réduire l'itinérance;

- le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes (13,1 millions de dollars), ce qui est en grande partie attribuable au lancement tardif de l'appel de propositions, qui a fait reporter les dépenses à 2007–2008;
- la Stratégie emploi jeunesse (8,1 millions de dollars), en raison de l'incertitude au moment de déterminer les besoins de financement pour l'initiative Connexion compétences;
- l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (8,0 millions de dollars), en raison du temps nécessaire pour la signature des ententes fédérales-provinciales et fédérales-territoriales, ce qui repousse les travaux nécessaires jusqu'en 2007–2008;
- l'accord de contribution avec le service conjoint d'emploi et de formation de la baie de Voisey, qui a pris fin plus tôt que prévu, le 31 mars 2006, étant donné que l'aménagement du site Nickel/Mine de la baie de Voisey était en avance d'un an (4,7 millions de dollars);
- le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (3,8 millions de dollars), en raison du temps nécessaire pour conclure les ententes. Les fonds ont été reportés à des années ultérieures;
- le Programme des conseils sectoriels (3,8 millions de dollars), en raison de retards dans la mise en œuvre de certains projets;
- les coûts ont été moins élevés que prévu pour le Forum urbain mondial (2,4 millions de dollars) en raison d'un taux de change favorable. Les fonds mis en réserve pour les éventualités n'ont pas été nécessaires, étant donné que l'événement s'est déroulé en douceur;
- la Reconnaissance des titres de compétences étrangers (2,1 millions de dollars), en raison du report de projets à des années ultérieures, en particulier pour ce qui est des ententes avec les provinces;
- l'Initiative en matière de compétences en milieu de travail (2,0 millions de dollars), en raison d'un report de projets au prochain exercice;
- le Fonds d'infrastructure de centres de formation (1,5 million de dollars), en partie en raison de l'abandon de projets par les bénéficiaires;
- le Programme de partenariat syndical-patronal (1,2 million de dollars), en raison de la non-approbation de certains projets;
- d'autres fonds non utilisés (1,5 million de dollars).

- Une diminution de 96,7 millions de dollars dans les comptes à fins déterminées. L'écart se rattache à ce qui suit :
  - le Compte d'assurance-emploi, avec 35,5 millions de dollars dans la partie I de l'assurance-emploi; les prestations d'assurance-emploi ont diminué en 2006–2007 en raison d'une diminution du nombre de prestataires, qui correspond à un taux de chômage moins élevé, et de l'entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale;
  - 50,7 millions de dollars dans la partie II de l'assurance-emploi, d'un budget global de 2,166 milliards de dollars, en raison de retards normaux dans la mise en œuvre de projets et de dépenses moins élevées que prévu pour certains projets;
  - 49,5 millions de dollars en frais d'administration, en grande partie en raison d'un excédent non utilisé de 30,4 millions de dollars pour Ressources humaines et Développement social Canada et de 12,8 millions de dollars pour Développement social Canada;
  - compensée par 43,9 millions de dollars en comptes douteux en raison d'une augmentation de la perte sur prêts liée aux paiements excédentaires;
  - et le Compte du Régime de pensions du Canada, avec un montant de 4,9 millions de dollars en frais d'administration;
- Des fonds nets de fonctionnement non utilisés de 9,0 millions de dollars se composent de 1,6 million de dollars en ressources bloquées et 7,4 millions de dollars en fonds généraux non utilisés. Les articles bloqués sont attribuables au Programme canadien de prêts aux étudiants (1,1 million de dollars) et à un prix de transfert de fin d'année entre les fonds salariaux et non salariaux (0,5 million de dollars).

Développement social Canada

En 2006–2007, le Ministère a été autorisé à dépenser une somme de 60 787,3 millions de dollars, soit 700,8 millions de dollars de plus que les dépenses consolidées prévues de 60 086,5 millions de dollars (tableaux 1 et 3). Cet écart s'explique de la façon suivante :

- Un écart de 646,4 millions de dollars en subventions et en contributions représentant le montant restant bloqué pour le Programme national d'apprentissage des jeunes enfants.
- Une augmentation de 166,6 millions de dollars dans les comptes à fins déterminées se rattachant aux comptes du Régime de pensions du Canada et de l'assurance-emploi :
  - un montant de 115,0 millions de dollars pour les frais d'administration de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada, qui était auparavant déduit des recettes de l'Office;
  - une augmentation de 35,7 millions de dollars en frais d'administration payables à l'Agence du revenu du Canada, qui se rattache à une augmentation et à un rajustement des coûts de base de l'administration de la partie I du Régime de pensions du Canada de 31,5 millions de dollars et de 4,2 millions de dollars pour la mise en œuvre d'un projet spécial de contribution du Régime de pensions du Canada;
  - une augmentation de 27,7 millions de dollars pour d'autres frais d'administration du Régime de pensions du Canada;
  - dans le Compte d'assurance-emploi, l'augmentation des frais d'administration ministériels (5,2 millions de dollars est en grande partie attribuable aux augmentations des négociations collectives;
  - l'augmentation est compensée par une révision des prévisions de 17,0 millions de dollars des prestations du Régime de pensions du Canada.
- Une augmentation de 14,4 millions de dollars des dépenses nettes de fonctionnement, qui est en grande partie attribuable à ce qui suit :
  - l'indemnisation de rajustements salariaux (14,8 millions de dollars);
  - le report du budget de fonctionnement de 2005–2006 (11,9 millions de dollars);
  - une augmentation de 7,7 millions de dollars pour que Service Canada puisse verser les paiements forfaitaires reconnaissant l'expérience de résider dans un pensionnat indien et son incidence (paiements d'expérience commune);
  - un montant de 2,3 millions de dollars transféré de Ressources humaines et Développement des compétences pour la formation d'employés de façon à implanter des normes élevées pour la prestation de services aux Canadiens;
  - compensée par des diminutions découlant de ce qui suit :
    - des transferts à l'Agence du revenu du Canada et à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour les services nationaux de recouvrements (20,0 millions de dollars);
    - l'annonce, le 25 septembre 2006, de Gestion efficace des dépenses se rattachant à Comprendre la petite enfance (2,9 millions de dollars).
- Une diminution nette de 126,6 millions de dollars dans les autorisations de paiements législatives se rattachant en grande partie à ce qui suit :
  - une diminution de 376,2 millions de dollars dans les prévisions relatives à la Sécurité de la vieillesse (SV), qui peut être attribuée à plusieurs facteurs. Le taux mensuel moyen de la pension de la Sécurité de la vieillesse pour 2006–2007 a été moins élevé que prévu en raison d'une plus grande proportion de pensions partielles. Le nombre moyen de prestataires mensuels de la Sécurité de la vieillesse a aussi augmenté. Enfin, il y a eu augmentation du remboursement de prestations prévues de la part de prestataires à revenu élevé de la Sécurité de la vieillesse au moyen de l'impôt de récupération de la Sécurité de la vieillesse;
  - un transfert de 18,5 millions de dollars à l'Agence du revenu du Canada pour les services nationaux de recouvrement et les services de recouvrement, de contentieux et de consultation, à la suite de la restructuration du gouvernement;
  - compensée par des augmentations de ce qui suit :
    - le versement de la Prestation universelle pour la garde d'enfants à des familles canadiennes ayant de jeunes enfants (174,4 millions de dollars);
    - le Supplément de revenu garanti (81,1 millions de dollars) découlant d'une augmentation du taux mensuel moyen prévu. En 2006–2007, le taux mensuel moyen du Supplément de revenu garanti a été plus élevé que prévu. Cette augmentation a été en partie compensée par une diminution du nombre moyen prévu de prestataires mensuels;

- des cotisations au régime d'avantages sociaux des employés (4,5 millions de dollars);
- le paiement d'allocations (4,1 millions de dollars), qui peut être attribué à une augmentation du taux mensuel moyen prévu de la prestation;
- des prestations pour le coût de l'énergie (3,7 millions de dollars), qui sont des paiements uniques pour les coûts de l'énergie que doivent assumer les aînés et les familles avec enfants à faible revenu.

Les dépenses consolidées réelles de 60 070,7 millions de dollars ont été de 716,6 millions de dollars inférieures à nos autorisations consolidées totales de 60 787,3 millions de dollars. Cet écart est en grande partie attribuable à ce qui suit :

- des fonds nets de fonctionnement non utilisés de 33,6 millions de dollars découlant de 15,0 millions de dollars en ressources bloquées, notamment pour le Programme canadien de prêts aux étudiants (2,9 millions de dollars) et un prix de transfert de fin d'année entre les fonds salariaux et non salariaux (12,1 millions de dollars), et un montant de 18,6 millions de dollars en fonds généraux non utilisés;
- un écart de 657,5 millions de dollars pour les subventions et les contributions, y compris des montants de 648,6 millions de dollars en ressources bloquées et de 8,9 millions de dollars en fonds généraux non utilisés;
- une diminution de 25,4 millions de dollars dans les comptes à fins déterminées se rattachant à une diminution des frais d'administration recouvrables dans les comptes de l'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada.

Tableau 1A Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (incluant les équivalents temps plein)
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

(en millions de dollars)	2004-2005 Dépenses réelles	2005-2006 Dépenses réelles	2006-2007 Budget principal [a]	2006-2007 Dépenses prévues	2006-2007 Total des autorisations	2006-2007 Dépenses réelles
Activités de programmes [b]						
Assurance-emploi	554,3	838,1	883,4	879,5	760,3	750,5
Programmes d'emploi	744,8	928,9	969,2	997,2	988,9	953,1
Compétences en milieu de travail	73,8	120,7	184,5	219,3	186,2	141,5
Apprentissage	889,4	1 009,8	1 226,9	1 227,2	1 078,6	1 052,4
Travail	182,3	221,8	217,3	249,2	231,6	230,4
Sans-abri	117,8	171,9	188,3	188,1	219,9	190,3
Prestation de services	89,0	158,3 [c]	128,1	109,4	122,4	117,5
Soutien aux politiques et aux programmes	90,0	161,3	103,2	120,1	141,6	140,9
Total des dépenses brutes	2 741,4	3 610,8	3 900,9	3 990,0	3 729,5	3 576,6
Revenus disponibles	(865,3)	(1 400,6)	(1 425,8)	(1 435,2)	(1 362,0)	(1 326,7)
Dépenses nettes	1 876,1	2 210,2	2 475,1	2 554,8	2 367,5	2 249,9
Non budgétaire						
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	1 215,7	1 331,3	981,5	981,5	1 231,9	1 231,9
Total du ministère	3 091,8	3 541,5	3 456,6	3 536,3	3 599,4	3 481,8
Comptes à fins déterminées						
Assurance-emploi	16 384,6	16 050,3		16 260,7	15 931,7	15 814,6
Autres comptes à fins déterminées	55,1	51,4		48,3	48,6	48,6
Recouvrements ministériels imputés au RPC	5,3	13,0		14,7	15,8	10,9
Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables du Compte d'assurance-emploi	(83,8)	(132,8)		(140,7)	(145,8)	(120,5)
Total consolidé de RHDCC	**19 453,0**	**19 523,4**		**19 719,3**	**19 449,7**	**19 235,4**
Moins: Revenus non disponibles	374,4	512,7		648,5	640,4	640,4
Plus: Coût des services reçus à titre gracieux	173,0 [d]	18,4		17,7	20,8	20,8
Coût net de RHDCC	19 251,6	19 029,1		19 088,5	18 830,1	18 615,8
Équivalents temps plein	12 531	17 094	18 006	18 068	17 060	17 060

[a] Tel que présenté dans le Budget principal des dépenses de 2006–2007.
[b] Les ressources pour les Services ministériels associés au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés ont été répartis entre chaque résultat stratégique.
[c] Ces montants comprennent des ressources liées à l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.
[d] Comprend les services à titre gracieux fournis par DSC pour des services ministériels.

Tableau 1B Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (incluant les équivalents temps plein) Développement social Canada

(en millions de dollars)	2004-2005 Dépenses réelles	2005-2006 Dépenses réelles	2006-2007 Budget principal	2006-2007 Dépenses prévues	2006-2007 Total des autorisations	2006-2007 Dépenses réelles
Activités de programmes						
Investissement social	28 365,2	29 959,4	31 009,7	33 291,9	33 139,1	33 107,4
Politique et innovation — Développement social	2,2	2,3	684,8	67,3	710,5	54,7
Prestation de services	144,2	152,3	508,8	447,1	522,7	498,4
Services ministériels efficaces	829,2 [a]	-	-	-	-	-
Total des dépenses brutes	29 340,8	30 114,0	32 203,3	33 806,3	34 372,3	33 660,5
Revenus disponibles	(780,8)	(295,0)	(301,2)	(300,9)	(332,7)	(312,1)
Dépenses nettes	28 560,0	29 819,0	31 902,1	33 505,4	34 039,6	33 348,4
Comptes à fins déterminées						
Régime de pensions du Canada	24 148,8	25 385,2		26 530,1	26 693,6	26 689,2
Recouvrements ministériels imputés à l'a-e	560,6	66,6		68,8	74,0	61,2
Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables au RPC	(25,9)	(27,1)		(17,8)	(19,9)	(28,1)
Total consolidé de DSC	53 243,5	55 243,7		60 086,5	60 787,3	60 070,7
Moins: Revenus non disponibles	83,5	41,3		26,8	41,7	41,7
Plus: Coût des services reçus à titre gracieux	12,2	14,4		16,7	14,2	14,2
Coût net de DSC	53 172,2	55 216,8		60 076,4	60 759,8	60 043,2
Équivalents temps plein	11 390	6 632	6 226	6 206	6 042	6 042

[a] Comprend les services partagés pour RHDCC ainsi que DSC. En 2005–2006 les ressources reliées aux services partagés de RHDCC sont transférés à celui ci. Le solde des services ministériels de DSC sont répartis entre les autres activités de programmes.

[b] Les montants de 2004–2005 et de 2005–2006 sous le Régime de pensions du Canada ont été revisés afin d'inclure les frais d'administration de l'Office d'investissement du RPC, tel que présentés en 2006–2007.

Tableau 2A Utilisation des ressources par activité de programme
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

(en millions de dollars)	BUDGÉTAIRE							PLUS : NON BUDGÉTAIRE	
	Dépenses de fonctionnement	Subventions et contributions approuvées	Total partiel : dépenses brutes	Subventions et contributions législatives	Total : dépenses brutes	Moins : Revenus disponibles	Total : dépenses nettes	Prêts consentis en vertu de *LFAFE*	Total[b]
Activités de programmes									
Assurance-emploi									
Budget principal[a]	883,3	-	883,3	0,1	883,4	(783,3)	100,1	-	100,1
Dépenses prévues	879,3	-	879,3	0,2	879,5	(780,0)	99,5	-	99,5
Total des autorisations	760,2	-	760,2	0,1	760,3	(674,0)	86,3	-	86,3
Dépenses réelles	750,4	-	750,4	0,1	750,5	(664,5)	86,0	-	86,0
Programmes d'emploi									
Budget principal[a]	429,0	540,2	969,2	-	969,2	(322,2)	647,0	-	647,0
Dépenses prévues	444,9	552,3	997,2	-	997,2	(330,1)	667,1	-	667,1
Total des autorisations	445,5	543,4	988,9	-	988,9	(334,7)	654,2	-	654,2
Dépenses réelles	434,6	518,5	953,1	-	953,1	(324,9)	628,2	-	628,2
Compétences en milieu de travail									
Budget principal[a]	96,1	88,4	184,5	-	184,5	(56,4)	128,1	-	128,1
Dépenses prévues	102,9	116,4	219,3	-	219,3	(62,0)	157,3	-	157,3
Total des autorisations	106,9	79,3	186,2	-	186,2	(64,1)	122,1	-	122,1
Dépenses réelles	102,9	38,6	141,5	-	141,5	(60,1)	81,4	-	81,4
Apprentissage									
Budget principal[a]	162,2	45,1	207,3	1 019,6	1 226,9	(15,6)	1 211,3	981,5	2 192,8
Dépenses prévues	162,5	45,1	207,6	1 019,6	1 227,2	(15,8)	1 211,4	981,5	2 192,9
Total des autorisations	162,5	41,6	204,1	874,5	1 078,6	(16,4)	1 062,2	1 231,9	2 294,1
Dépenses réelles	150,6	27,3	177,9	874,5	1 052,4	(9,4)	1 043,0	1 231,9	2 274,9
Travail									
Budget principal[a]	213,4	3,9	217,3	-	217,3	(78,0)	139,3	-	139,3
Dépenses prévues	216,6	3,9	220,5	28,7	249,2	(78,0)	171,2	-	171,2
Total des autorisations	227,7	3,9	231,6	-	231,6	(87,6)	144,0	-	144,0
Dépenses réelles	227,7	2,7	230,4	-	230,4	(87,6)	142,8	-	142,8
Sans-abri									
Budget principal[a]	40,4	147,9	188,3	-	188,3	-	188,3	-	188,3
Dépenses prévues	40,2	147,9	188,1	-	188,1	-	188,1	-	188,1
Total des autorisations	34,8	185,1	219,9	-	219,9	-	219,9	-	219,9
Dépenses réelles	32,7	157,6	190,3	-	190,3	-	190,3	-	190,3
Prestation de services									
Budget principal[a]	128,1	-	128,1	-	128,1	(89,2)	38,9	-	38,9
Dépenses prévues	109,4	-	109,4	-	109,4	(78,0)	31,4	-	31,4
Total des autorisations	122,4	-	122,4	-	122,4	(88,6)	33,8	-	33,8
Dépenses réelles	117,5	-	117,5	-	117,5	(83,7)	33,8	-	33,8
Soutien aux politiques et aux programmes									
Budget principal[a]	103,2	-	103,2	-	103,2	(81,1)	22,1	-	22,1
Dépenses prévues	120,1	-	120,1	-	120,1	(91,3)	28,8	-	28,8
Total des autorisations	140,1	1,5	141,6	-	141,6	(96,6)	45,0	-	45,0
Dépenses réelles	139,4	1,5	140,9	-	140,9	(96,5)	44,4	-	44,4
Total									
Budget principal[a]	2 055,7	825,5	2 881,2	1 019,7	3 900,9	(1 425,8)	2 475,1	981,5	3 456,6
Dépenses prévues	2 075,9	865,6	2 941,5	1 048,5	3 990,0	(1 435,2)	2 554,8	981,5	3 536,3
Total des autorisations	2 000,1	854,8	2 854,9	874,6	3 729,5	(1 362,0)	2 367,5	1 231,9	3 599,4
Dépenses réelles	1 955,8	746,2	2 702,0	874,6	3 576,6	(1 326,7)	2 249,9	1 231,9	3 481,8

[a] Tel que présenté dans le budget principal dans les dépenses de 2006–2007.

[b] Ce montant exclut les Comptes à fins déterminées.

Tableau 2B Utilisation des ressources par activité de programme
Développement social Canada

(en millions de dollars)	2006-2007						
	Dépenses de fonctionnement	Subventions et contributions approuvées	Total partiel : dépenses brutes	Subventions et contributions législatives	Total : dépenses brutes	Moins : Revenus disponibles	TOTAL [b]
Investissement social							
Budget principal [a]	138,1	296,6	434,7	30 575,0	31 009,7	(30,4)	**30 979,3**
Dépenses prévues	160,3	296,6	456,9	32 835,0	33 291,9	(49,0)	**33 242,9**
Total des autorisations	120,4	296,6	417,0	32 722,1	33 139,1	(49,1)	**33 090,0**
Dépenses réelles	99,8	285,5	385,3	32 722,1	33 107,4	(41,7)	**33 065,7**
Politique et innovation — Développement social							
Budget principal [a]	34,8	650,0	684,8	-	684,8	(14,9)	**669,9**
Dépenses prévues	67,3	-	67,3	-	67,3	(21,5)	**45,8**
Total des autorisations	64,1	646,4	710,5	-	710,5	(24,0)	**686,5**
Dépenses réelles	54,7	-	54,7	-	54,7	(19,0)	**35,7**
Prestation de services							
Budget principal [a]	508,8	-	508,8	-	508,8	(255,9)	**252,9**
Dépenses prévues	447,1	-	447,1	-	447,1	(230,4)	**216,7**
Total des autorisations	522,7	-	522,7	-	522,7	(259,6)	**263,1**
Dépenses réelles	498,4	-	498,4	-	498,4	(251,4)	**247,0**
Total							
Budget principal [a]	681,7	946,6	1 628,3	30 575,0	32 203,3	(301,2)	**31 902,1**
Dépenses prévues	674,7	296,6	971,3	32 835,0	33 806,3	(300,9)	**33 505,4**
Total des autorisations	707,2	943,0	1 650,2	32 722,1	34 372,3	(332,7)	**34 039,6**
Dépenses réelles	652,9	285,5	938,4	32 722,1	33 660,5	(312,1)	**33 348,4**

[a] Tel que présenté dans le Budget principal des dépenses de 2006–2007.

[b] Le total exclut les Comptes à fins déterminées.

Tableau 3A Postes votés et législatifs
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Poste voté / législatif	(en millions de dollars)	2006-2007 Budget principal [a]	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
	Ministère				
1	Dépenses de fonctionnement	323,2	333,3	352,5	343,5
5	Subventions et contributions	825,4	865,6	854,8	746,2
(L)	Ministre des Ressources humaines et du développement des compétences – Traitement et allocation pour automobile	0,1	0,1	0,1	0,1
(L)	Ministre du Travail – Traitement et allocation pour automobile	0,1	0,1	0,1	0,1
(L)	Paiements liés aux modalités de financement direct accordés en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	304,6	304,6	246,4	246,4
(L)	Paiements d'intérêts aux institutions de crédit en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	0,1	0,1	0,1	0,1
(L)	Paiements relatifs aux obligations contractées sous forme de prêts garantis en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	9,5	9,5	(17,8)	(17,8)
(L)	Paiements d'intérêts et autres obligations aux institutions de crédit en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	46,4	46,4	53,8	53,8
(L)	Subventions canadiennes pour études aux étudiants à temps plein et à temps partiel admissibles aux termes de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	119,9	119,9	146,4	146,4
(L)	Paiements de Subventions canadiennes pour l'épargne-études aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au nom des bénéficiaires des REEE afin d'encourager les Canadiens à épargner pour les études postsecondaires de leurs enfants	575,0	575,0	505,0	505,0
(L)	Paiements de Bons d'études canadiens aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne études (REEE) au nom des bénéficiaires des REEE afin d'appuyer l'accès à l'éducation postsecondaire des enfants de familles à faible revenu	45,0	45,0	21,8	21,8
(L)	Programme de protection des salariés	-	28,7	-	-
(L)	Prestations de retraite supplémentaires – Pensions pour les agents des rentes sur l'État	-	-	-	-
(L)	Disposition des biens de la Couronne - Dépenses du produit de la cession de biens excédentaires de l'État	-	-	0,1	0,1
(L)	Paiements de prestations d'aide à l'adaptation, conformément aux modalités prescrites par le gouverneur en conseil, en vue d'aider les travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie et de graves perturbations économiques au niveau d'un secteur d'activité ou d'une région	-	-	-	-
(L)	Redressement du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique	0,1	0,1	0,1	0,1
(L)	Paiement d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands	48,0	48,0	48,8	48,8
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	177,7	178,3	155,3	155,3
	Total - Budgétaire	2 475,1	2 554,7	2 367,5	2 249,9
	Plus: Dépenses non budgétaires				
	Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	981,5	981,5	1 231,9	1 231,9
	Total du Ministère	3 456,6	3 536,2	3 599,4	3 481,8
	Plus: Comptes à fins déterminées :				
	Coûts de l'assurance-emploi (AE)		16 260,7	15 931,7	15 814,6
	Coûts des autres comptes à fins déterminées		48,3	48,6	48,6
	Sommes recouvrées au titre du RPC		14,7	15,8	10,9
	Dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère, recouvrables à même le Compte d'AE		(140,6)	(145,8)	(120,5)
	Total consolidé des dépenses		19 719,3	19 449,7	19 235,4
	Équivalents temps plein	18 006	18 068	17 060	17 060

[a] Tel que présenté dans le Budget principal des dépenses de 2005–2006.

Tableau 3B — Postes votés et législatifs
Développement social Canada

Poste voté / législatif	(en millions de dollars)	2006-2007 Budget principal [a]	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
	Ministère				
10	Dépenses de fonctionnement	295,6	289,1	303,5	269,9
15	Subventions et contributions	946,6	296,6	943,0	285,5
(L)	Versements de la Sécurité de la vieillesse	23 255,0	23 255,0	22 878,8	22 878,8
(L)	Versements du Supplément de revenue garanti	6 820,0	6 820,0	6 901,1	6 901,1
(L)	Versements d'Allocations	500,0	500,0	504,1	504,1
(L)	Prestation universelle pour la garde d'enfants	-	1 610,0	1 784,4	1 784,4
(L)	Transfert aux prov. et terr. de la prestation pour la garde d'enfants	-	650,0	650,0	650,0
(L)	Prestation pour les coûts de l'énergie	-	-	3,7	3,7
(L)	Paiements aux agences privées de recouvrement en vertu de l'article 17.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*	18,5	18,5	-	-
(L)	Disposition des biens de la Couronne - Dépenses du produit de la cession de biens excédentaires de l'État	-	-	0,3	0,2
(L)	Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	66,4	66,2	70,7	70,7
	Total du Ministère	31 902,1	33 505,4	34 039,6	33 348,4
	Plus: Comptes à fins déterminées :				
	Régime de pensions du Canada		26 530,1	26 693,6	26 689,2
	Recouvrements ministériels imputés à l'a-e		68,8	74,0	61,2
	Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables au RPC		(17,8)	(19,9)	(28,1)
	Total consolidé des dépenses		60 086,5	60 787,3	60 070,7
	Équivalents temps plein	6 226	6 206	6 042	6 042

[a] Tel que présenté dans le Budget principal des dépenses de 2006–2007.

Tableau 4A — Services reçus à titre gracieux
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2006-2007
Contributions de l'employeurs aux primes de régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	15,9
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	4,9
Total des services reçus à titre gracieux en 2006-2007	**20,8**

Tableau 4B Services reçus à titre gracieux
Développement social Canada

(en millions de dollars)	Dépenses 2006-2007
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (hors les fonds renouvelables)	13,7
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada	0,3
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	0,2
Total des services reçus à titre gracieux en 2006-2007	**14,2**

Tableau 5 Prêts, placements et avances (non budgétaires)
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Prêts, placements et avances (en millions de dollars)	2004-2005 Dépenses réelles	2005-2006 Dépenses réelles	2006-2007 Budget Principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Apprentissage						
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	1 215,7	1 331,3	981,5	981,5	1 231,9	1 231,9
Total	**1 215,7**	**1 331,3**	**981,5**	**981,5**	**1 231,9**	**1 231,9**

Tableau 6A Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles Ressources humaines et Développement des compétences Canada

(en millions de dollars)	2004-2005 [a] Dépenses réelles	2005-2006 [a] Dépenses réelles	2006-2007 Budget principal	Revenus prévus	Total des autorisations	Dépenses réelles
Revenus disponibles						
Assurance-emploi						
Recouvrement de l'Assurance-emploi	484,1	749,1	783,3	780,0	674,0	664,5
Programmes d'emploi						
Recouvrement de l'Assurance-emploi	138,5	322,7	322,2	330,1	334,7	324,9
Compétences en milieu de travail						
Recouvrement de l'Assurance-emploi	49,7	60,0	56,4	62,0	64,1	60,1
Apprentissage						
Recouvrement de l'Assurance-emploi	13,9	1,4	15,6	15,8	16,4	9,4
Travail						
Indemnisation des accidents du travail - autres ministères	74,1	76,6	77,4	77,4	87,0	87,0
Recouvrement de l'Assurance-emploi	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6
Sans-abri						
Prestation des services						
Recouvrement du RPC	5,3	13,0	14,7	14,7	15,8	10,9
Recouvrement de l'Assurance-emploi	48,1	86,1	75,7	63,3	72,8	72,8
Soutien aux politiques et programmes						
Recouvrement de l'Assurance-emploi	50,9	91,0	79,9	91,3	96,6	96,5
Total des revenus disponibles	**865,3**	**1 400,6**	**1 425,8**	**1 435,2**	**1 362,0**	**1 326,7**
Par type :						
Total du recouvrement du RPC	5,3	13,0	14,7	14,7	15,8	10,9
Total du recouvrement de l'Assurance-emploi	737,8	1 311,0	1 333,7	1 343,1	1 259,2	1 228,8
Total de l'indemnisation des accidents du travail - autres ministères	74,1	76,6	77,4	77,4	87,0	87,0
Revenus non disponibles						
Total du remboursement des dépenses liées aux avantages sociaux des employés (ASE) du RPC	1,5	1,9	2,1	2,1	1,5	1,5
Total du remboursement des dépenses liées aux avantages sociaux des employés (ASE) de l'Assurance-emploi	83,8	132,9	140,2	140,6	120,5	120,5
Redressement des créditeurs de l'exercice précédent	7,5	6,2	-	-	6,0	6,0
Prêts canadiens aux étudiants	275,2	360,6	-	503,6	497,4	497,4
Surplus actuariel - Compte des rentes sur l'État	0,2	3,5	-	-	8,3	8,3
Frais d'utilisation						
Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail - frais d'administration	2,0	2,1	-	2,2	2,2	2,2
Travail - frais des services d'ingénierie pour la protection contre les incendies	0,1	0,1	-	-	0,1	0,1
Divers	4,1	5,4	-	-	4,4	4,4
Total des revenus non disponibles	**374,4**	**512,7**	**142,3**	**648,5**	**640,4**	**640,4**

[a] Les données réelles ont été redressé pour réfléter l'architecture d'activités de 2006–2007.

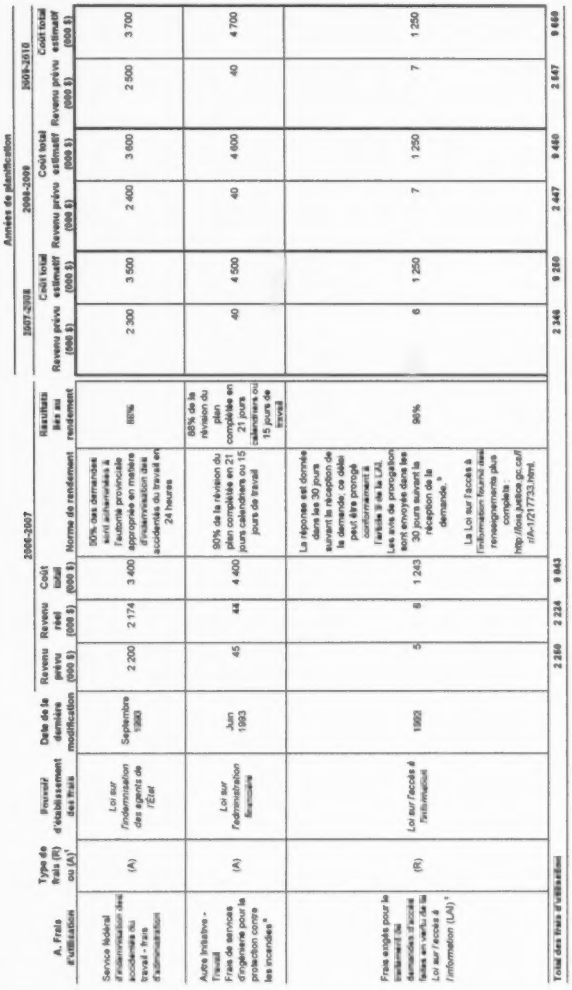
Tableau 6B Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles Développement social Canada

(en millions de dollars)	2004-2005 Dépenses réelles	2005-2006 Dépenses réelles	2006-2007 Budget principal	2006-2007 Revenus prévus	2006-2007 Total des autorisations	2006-2007 Dépenses réelles
Revenus disponibles						
Investissement social						
Recouvrement de l'A-E	-	-	6,1	5,7	-	-
Recouvrement du RPC	23,0	36,1	24,3	43,3	49,1	41,7
Politique et innovation — Développement social						
Recouvrement de l'A-E	-	-	2,5	8,6	24,0	19,0
Recouvrement du RPC	-	-	12,4	12,9	-	-
Prestation de services						
Recouvrement de l'A-E	69,1	66,6	60,6	54,5	50,0	42,2
Recouvrement du RPC	122,6	192,3	195,3	175,9	209,6	209,2
Services ministériels efficaces						
Recouvrement de l'A-E	491,5	-	-	-	-	-
Recouvrement du RPC	74,6	-	-	-	-	-
Total des revenus disponibles	**730,8**	**295,0**	**301,2**	**300,9**	**332,7**	**312,1**
Par type :						
Total du recouvrement de l'A-E	560,6	66,6	69,2	68,8	74,0	61,2
Total du recouvrement du RPC	220,2	228,4	232,0	232,1	258,7	250,9
Revenus non disponibles						
Total du remboursement des dépenses liées aux RASE du RPC	25,8	27,1	17,8	17,8	28,1	28,1
Total du remboursement des dépenses liées aux RASE de l'A-E	52,3	8,0	7,0	7,0	7,4	7,4
Redressement des créditeurs de l'exercice précédent	1,8	2,5	-	-	2,5	2,5
Frais utilisateurs						
Recherches sur les banques de données du RPC et SV	0,1	0,1	-	0,1	0,2	0,2
Frais pour le remplacement des cartes de numéro d'assurance sociale	1,9	1,9	-	1,9	2,0	2,0
Divers	1,6	1,7	-	-	1,5	1,5
Total des revenus non disponibles	**83,5**	**41,3**	**24,8**	**26,8**	**41,7**	**41,7**

Tableau 7A – RHDCC

Loi sur les frais d'utilisation
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Nota : Les tableaux 7B au sujet de la ***Politique sur les normes de service pour les frais d'utilisation externes de Ressources humaines et Développement des compétences Canada*** et de la ***Politique sur les normes de service pour les frais d'utilisation externes de Développement social Canada*** peuvent être consultés à l'adresse suivante : **http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp**



A. Frais d'utilisation	Type de frais (R) ou (A)[1]	Pouvoir d'établissement des frais	Date de la dernière modification	2006-2007 Revenu prévu (000 $)	Revenu réel (000 $)	Coût total (000 $)	Norme de rendement	Résultats liés au rendement	Années de planification 2007-2008 Revenu prévu (000 $)	2007-2008 Coût total estimatif (000 $)	2008-2009 Revenu prévu (000 $)	2008-2009 Coût total estimatif (000 $)	2009-2010 Revenu prévu (000 $)	2009-2010 Coût total estimatif (000 $)
Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail - Frais d'administration	(A)	*Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*	Septembre 1985	2 200	2 174	3 400	80% des demandes sont acheminées à l'autorité provinciale appropriée en matière d'indemnisation des accidentés du travail en 24 heures	88%	2 300	3 500	2 400	3 600	2 500	3 700
Autre Initiative - Travail Frais de services d'ingénierie pour la protection contre les incendies[a]	(A)	*Loi sur l'administration financière*	Juin 1993	45	44	4 400	90% de la révision du plan complétée en 21 jours calendriers ou 15 jours de travail	88% de la révision du plan complétée en 21 jours calendriers ou 15 jours de travail	40	4 500	40	4 600	40	4 700
Frais exigés pour le traitement des demandes d'accès faites en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* (LAI)[1]	(R)	*Loi sur l'accès à l'information*	1992	5	8	1 243	La réponse est donnée dans les 30 jours suivant la réception de la demande, ce délai peut être prorogé conformément à l'article 9 de la LAI. Les avis de prorogation sont normalement faits dans les 30 jours suivant la réception de la demande.[b] La Loi sur l'accès à l'information fournit des renseignements plus complets : http://laws.justice.gc.ca/fr/A-1/21733.html.	96%	6	1 250	7	1 250	7	1 250
Total des frais d'utilisation				**2 250**	**2 224**	**9 043**			**2 346**	**9 250**	**2 447**	**9 450**	**2 547**	**9 650**

B. Date de la dernière modification

C. Autres renseignements :

[a] Le Coût total représente la somme des dépenses pour le programme des Services de protection contre l'incendie duquel seulement une petite partie est recouvrable par voie de frais d'utilisation pour le Service d'ingénierie de la Prévention des incendies livré aux Sociétés de la couronne.

[b] Bien que la loi prévoit 30 jours calendriers pour répondre aux demandes, des extensions sont permises dépendant de la complexité de la demande.

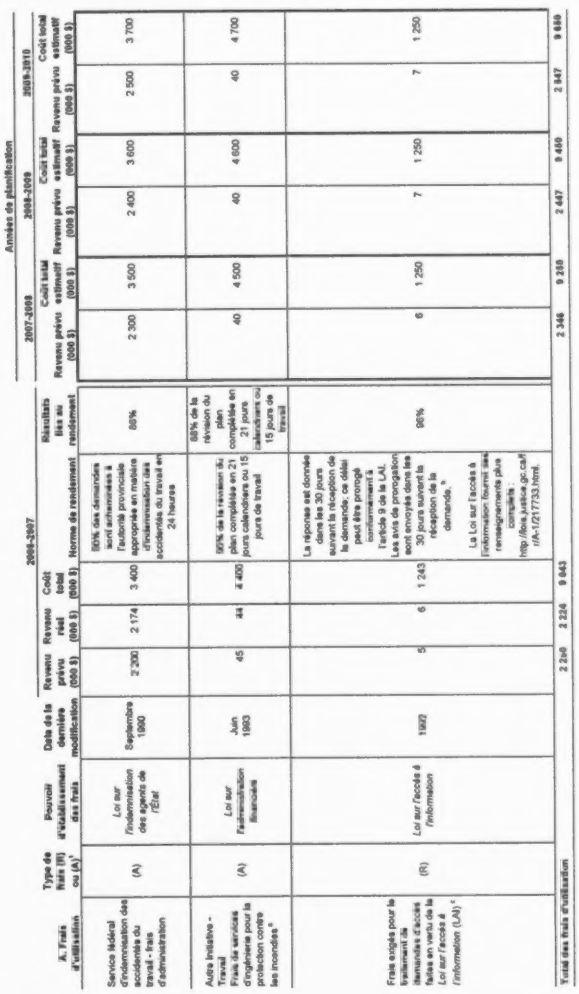
[c] Le 6 février 2006, le gouvernement a fusionné Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada afin de créer un nouveau ministère, soit Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). Les données pour 2006–2007 ainsi que les prévisions liées aux années futures sont comprises avec celles du ministère des Ressources humaines et développement des compétences Canada.

[1] Frais réglementaire (R) ou autres produits et services (A).

Tableau 7A – RHDCC

Loi sur les frais d'utilisation
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Nota : Les tableaux 7B au sujet de la ***Politique sur les normes de service pour les frais d'utilisation externes de Ressources humaines et Développement des compétences Canada*** et de la ***Politique sur les normes de service pour les frais d'utilisation externes de Développement social Canada*** peuvent être consultés à l'adresse suivante : **http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp**



A. Frais d'utilisation	Type de frais (R) ou (A)[1]	Pouvoir d'établissement des frais	Date de la dernière modification	2006-2007 Revenu prévu ($000 $)	Revenu réel ($000 $)	Coût total ($000 $)	Norme de rendement	Résultats liés au rendement	Année de planification 2007-2008 Revenu prévu ($000 $)	2007-2008 Coût total estimatif ($000 $)	2008-2009 Revenu prévu ($000 $)	2008-2009 Coût total estimatif ($000 $)	2009-2010 Revenu prévu ($000 $)	2009-2010 Coût total estimatif ($000 $)
Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail - frais d'administration	(A)	*Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*	Septembre 1990	2 200	2 174	3 400	80% des demandes sont achemin. à l'autorité provinciale appropriée en matière d'indemnisation des accidentés du travail en 24 heures	88%	2 300	3 500	2 400	3 600	2 500	3 700
Autre Initiative - Travail Frais de services d'ingénierie pour la protection contre les incendies.[a]	(A)	*Loi sur l'administration financière*	Juin 1983	45	44	4 400	90% de la révision du plan complétée en 21 jours calendriers ou 15 jours de travail	88% de la révision du plan complétée en 21 jours calendriers ou 15 jours de travail	40	4 500	40	4 600	40	4 700
Frais exigés pour le traitement de demandes d'accès faites en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* (LAI).[c]	(R)	*Loi sur l'accès à l'information*	1992	5	6	1 243	La réponse est donnée dans les 30 jours suivant la réception de la demande; ce délai peut être prorogé conformément à l'article 9 de la LAI. Les avis de prorogation sont envoyés dans les 30 jours suivant la réception de la demande.[b] La Loi sur l'accès à l'information fournit des renseignements plus complets http://laws.justice.gc.ca/fr/A-1/217753.html.	98%	6	1 250	7	1 250	7	1 250
Total des frais d'utilisation				2 250	2 224	9 043			2 346	9 350	2 447	9 450	2 547	9 650

B. Date de la dernière modification

C. Autres renseignements :

[a] Le Coût total représente la somme des dépenses pour le programme des Services de protection contre l'incendie duquel seulement une petite partie est recouvrable par voie de frais d'utilisation pour le Service d'ingénierie de la Prévention des incendies livré aux Sociétés de la couronne.

[b] Bien que la loi prévoit 30 jours calendriers pour répondre aux demandes, des extensions sont permises dépendant de la complexité de la demande.

[c] Le 6 février 2006, le gouvernement a fusionné Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada afin de créer un nouveau ministère, soit Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). Les données pour 2006–2007 ainsi que les prévisions liées aux années futures sont comprises avec celles du ministère des Ressources humaines et développement des compétences Canada.

[1] Frais réglementaire (R) ou autres produits et services (A).

Tableau 7A – DSC — *Loi sur les frais d'utilisation*
Développement social Canada

A. Frais d'utilisation	Type de frais (R) ou (A)[1]	Pouvoir d'établissement des frais	Date de la dernière modification	2006-2007 Revenu prévu (000 $)	2006-2007 Revenu réel (000 $)	2006-2007 Coût total (000 $)	2006-2007 Norme de rendement	2006-2007 Résultats liés au rendement	Années de planification 2007-2008 Revenu prévu (000 $)	2007-2008 Coût total estimatif (000 $)	2008-2009 Revenu prévu (000 $)	2008-2009 Coût total estimatif (000 $)	2009-2010 Revenu prévu (000 $)	2009-2010 Coût total estimatif (000 $)
Recherches dans les banques de données du RPC et BV	(R)	*Loi sur le Ministère du Développement social*, article 19	1998	144	211	211	Les recherches seront complétées au plus tard 10 jours ouvrables après la réception de la demande.[a]	95%	232	232	255	255	280	280
Frais pour les cartes de remplacement-numéro d'assurance social	(R)	*Loi sur l'administration financière*	1988	1 937	2 057	2 810	Une carte sera remplacée au plus tard 10 jours ouvrables après la réception de la demande.[a]	85%	1 937	2 810	1 937	2 810	1 937	2 810
Frais exigés pour le traitement de demandes d'accès faites en vertu de la Loi sur l'accès à l'information (LAI)[c]	(A)	*Loi sur l'accès à l'information*	1992	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total des frais d'utilisation				2 081	2 268	3 021			2 169	3 042	2 192	3 065	2 217	3 090

B. Date de la dernière modification :

C. Autres renseignements :

[a] Les recherches seront complétées au plus tard 10 jours ouvrables après la réception de la demande, selon le volume de recherche par requête.

[b] La norme de rendement à été introduite en 2004–2005 et est considérée comme la norme de service.

[c] Le 6 février 2006, le gouvernement a fusionné Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada afin de créer un nouveau ministère, soit Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). Les données pour 2006-2007 ainsi que les prévisions liées aux années futures sont comprises avec celles du ministère des Ressources humaines et développement des compétences Canada.

[1] Frais réglementaire (R) ou autres produits et services (A).

Tableau 7A – DSC

Loi sur les frais d'utilisation
Développement social Canada

A. Frais d'utilisation	Type de frais (R) ou (A)[1]	Pouvoir d'établissement des frais	Date de la dernière modification	2006-2007					Années de planification					
									2007-2008		2008-2009		2009-2010	
				Revenu prévu (000 $)	Revenu réel (000 $)	Coût total (000 $)	Norme de rendement	Résultats liés au rendement	Revenu prévu (000 $)	Coût total estimatif (000 $)	Revenu prévu (000 $)	Coût total estimatif (000 $)	Revenu prévu (000 $)	Coût total estimatif (000 $)
Recherches dans les banques de données du RPC et SV	(R)	*Loi sur le Ministère du Développement social, article 19*	1998	144	211	211	Les recherches seront complétées au plus tard 10 jours ouvrables après la réception de la demande.[a]	95%	232	232	255	255	280	280
Frais pour les cartes de remplacement-numéro d'assurance social	(R)	*Loi sur l'administration financière*	1988	1 937	2 057	2 810	Une carte sera remplacée au plus tard 10 jours ouvrables après la réception de la demande.[b]	85%	1 937	2 810	1 937	2 810	1 937	2 810
Frais exigés pour le traitement de demandes d'accès faites en vertu de la Loi sur l'accès à l'information (LAI)[c]	(A)	*Loi sur l'accès à l'information*	1992	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total des frais d'utilisation				2 081	2 268	3 021			2 169	3 042	2 192	3 065	2 217	3 090

B. Date de la dernière modification :

C. Autres renseignements :

[a] **Les recherches seront complétées au plus tard 10 jours ouvrables après la réception de la demande, selon le volume de recherche par requête.**

[b] **La norme de rendement à été introduite en 2004–2005 et est considérée comme la norme de service.**

[c] **Le 6 février 2006, le gouvernement a fusionné Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada afin de créer un nouveau ministère, soit Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). Les données pour 2006-2007 ainsi que les prévisions liées aux années futures sont comprises avec celles du ministère des Ressources humaines et développement des compétences Canada.**

[1] **Frais réglementaire (R) ou autres produits et services (A).**

Tableau 8 Progrès accomplis au regard du plan réglementaire ministériel

Pour réduire le volume de matériel imprimé, le présent tableau n'est pas inclus dans le Rapport ministériel sur le rendement imprimé, mais on peut le consulter à l'adresse suivante :
http://www. tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp

Tableau 9 Détails sur les programmes de paiements de transfert

Ressources humaines et Développement social Canada gère un certain nombre de programmes de paiements de transfert. Ces programmes soutiennent les gens, les communautés, les travailleurs, d'autres ordres de gouvernement et les organisations autochtones. RHDSC est assujetti à la politique révisée sur les paiements de transfert, laquelle a pris effet le 1er juin 2000. La politique exige que les ministères déposent un rapport sur les programmes de paiements de transfert évalués à au moins 5 millions de dollars.

Nota : Les dépenses réelles reflètent les coûts des programmes et excluent les dépenses de fonctionnement nécessaires pour les exécuter.

1. Stratégie emploi jeunesse
2. Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
3. Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
4. Programme de développement des ressources humaines autochtones – Joint Voisey's Bay Employment and Training Authority (JETA)
5. Initiative ciblée pour les travailleurs âgés
6. Fonds d'habilitation pour les communautés minoritaires de langue officielle
7. Programme des conseils sectoriels
8. Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers
9. Subvention incitative aux apprentis
10. Fonds d'infrastructure des centres de formation
11. Initiative des compétences en milieu de travail
12. Programme Apprentissage des adultes, alphabétisation et compétences essentielles
13. Subventions canadiennes pour études et pour accès
14. Programme canadien de prêts aux étudiants – modalités de financement direct
15. Programme canadien de prêts aux étudiants – obligations et paiements d'intérêts
16. Programme canadien de prêts aux étudiants – obligations
17. Programme canadien pour l'épargne études – Subvention canadienne pour l'épargne études
18. Programme canadien pour l'épargne études – Bon d'études canadien
19. Programme de partenariats pour le développement social
20. Supplément de revenu garanti
21. Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées
22. Programme Nouveaux horizons pour les aînés
23. Sécurité de la vieillesse
24. Fonds d'intégration pour les personnes handicapées
25. Service des allocations
26. Apprentissage et garde des jeunes enfants
27. Prestation universelle pour la garde d'enfants
28. Initiative nationale pour les sans abri

Vous trouverez d'autres renseignements sur ces programmes de paiements de transfert à l'adresse suivante :
http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp

Tableau 10 Fondations (Subventions conditionnelles)

Au cours de l'exercice 2006–2007, Ressources humaines et Développement social Canada a participé aux fondations suivantes :

1. Read to Me! Foundation Inc.
2. Fondation Peter Gzowski pour l'alphabétisation
3. Conseil canadien sur l'apprentissage
4. The Winnipeg Foundation
5. Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire

Des renseignements supplémentaires sur ces fondations (subventions conditionnelles) se trouvent à l'adresse suivante :
http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp

Tableau 11 Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations

Chapitre	Commentaires
Réponse à la vérificatrice générale (y compris la commissaire à l'environnement et au développement durable — CEDD)	
Rapport de la vérificatrice générale du canada novembre 2006	
CHAPITRE 6 Sécurité de la vieillesse	
Point : Il y a un manque d'uniformité dans l'administration dans l'ensemble du pays. En outre, le Ministère ne respecte pas les exigences de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qui exige l'imposition d'intérêts sur les paiements en trop. En outre, les dispositions relatives aux pénalités figurant dans la *Loi sur la sécurité de la vieillesse (Loi sur la SV)* n'ont pas encore été mises en vigueur.	Le Ministère fera des efforts pour améliorer la collecte et la présentation de l'information sur la satisfaction des clients, les services et les paiements en trop, et il établira une nouvelle politique sur les paiements en trop. Le projet de loi C 36 a reçu la sanction royale le 3 mai 2007. Il comportait des modifications visant à améliorer la *Loi sur la SV* et à prescrire les conditions selon lesquelles des intérêts seraient imputés (p. ex., en cas de fausse représentation délibérée). En outre, les dispositions relatives aux pénalités sont mises à jour, de même que les politiques et les procédures connexes, et elles entreront en vigueur par décret dès que le processus sera terminé. La réponse du gouvernement se trouve à : **http://www.oag-bvg.gc.ca/domino/reports.nsf/html/20061106ce.html**

Chapitre	Commentaires
Février 2007 **Rapport le Point de la vérificatrice générale du Canada**	
CHAPITRE 1 **Les activités de publicité et de recherche sur l'opinion publique**	
Point : Il s'agit d'une vérification de suivi qui avait porté sur les progrès réalisés à la suite d'un rapport de vérification en date de 2003. Il y a une recommandation qui exige qu'un avis écrit soit transmis à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) avant de communiquer avec des entreprises de recherche.	Le Secrétariat du Conseil du Trésor, le Bureau du conseil privé et Travaux publics et Services gouvernementaux ont accepté la recommandation. Le Ministère et Service Canada ont établi en bonne et due forme des procédures relatives à la recherche sur l'opinion publique et ont centralisé les activités de publicité et de recherche sur l'opinion publique afin d'améliorer la gestion générale de cette fonction. La réponse du gouvernement se trouve à : **http://www.oag-bvg.gc.ca/domino/reports.nsf/html/20070201aa_f.html**
CHAPITRE 6 **La gestion du numéro d'assurance sociale**	
Point : Il s'agit d'une vérification de suivi qui a servi à déterminer si le Ministère et le Secrétariat du Conseil du Trésor ont pris des mesures satisfaisantes pour assurer le bon usage du NAS; pour renforcer le processus de délivrance des nouveaux numéros d'assurance sociale et des cartes de remplacement; et pour assurer l'exactitude, l'exhaustivité et la fiabilité des données dans le Registre d'assurance sociale (RAS); et pour améliorer les enquêtes sur les fraudes relatives au NAS.	À cette fin, Service Canada terminera le travail déjà entrepris sur les points de repère en vue de définir les principaux indicateurs de rendement pour la mesure constante de l'exhaustivité, de l'exactitude et de la fiabilité du RAS. Selon ces résultats, Service Canada établira des buts pour les données du RAS et établira un plan pour mesurer et présenter le rendement en 2007–2008. La réponse du gouvernement se trouve à : **http://www.oag-bvg.gc.ca/domino/reports.nsf/html/20070206ab_f.html**
Novembre 2006 **Commissaire à l'environnement et au développement durable**	
CHAPITRE 4 **Stratégie en matière de développement durable**	
Point : Dans le chapitre 4 de son Rapport de 2006, la commissaire à l'environnement et au développement durable, a fait observer que les organismes dont les progrès étaient insatisfaisants n'avaient pas un bon système de planification, de mise en œuvre et de suivi de leurs engagements en matière de développement durable.	Après la vérification en 2005–2006 de la Stratégie de développement durable du Ministère pour 2003–2006, le ministère des Ressources humaines et du Développement social Canada (qui comprend les anciens ministères de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada) a élaboré une stratégie de développement durable pour 2007–2009, qui a été approuvée à la fin de 2006. La nouvelle stratégie a renforcé la structure de gestion et a établi des systèmes pour la planification, la mise en œuvre et le suivi des engagements en matière de développement durable.

Chapitre	Commentaires
CHAPITRE 5 **Les pétitions en matière d'environnement**	
Point : La commissaire a constaté que RHDSC a répondu aux pétitions en matière d'environnement dans la totalité des cas comparativement à l'ensemble du gouvernement.	
Vérifications ou évaluations internes	
Assurer aux Canadiens :	**Comme le montrent les conclusions des documents suivants :**
Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage.	Vérification du Bureau des technologies d'apprentissage*
Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, productifs, où règne la coopération, et des normes internationales du travail efficaces	Vérification de la santé et de la sécurité au travail Enquête préliminaire sur le Service fédéral de médiation et de conciliation* Vérification du programme de mieux-être*
Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités.	Examen de la première mise en œuvre du Programme Nouveaux horizons pour les aînés* Vérification d'attestation (2004–2005) des coûts administratifs imputés au Compte du régime de pensions du Canada* Vérification d'attestation (2005–2006) des coûts administratifs imputés au Compte du régime de pensions du Canada Vérification annuelle des dépenses du Programme de la sécurité de la vieillesse*
Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service	Évaluation du Programme des permis d'embarcation de plaisance
Autres vérifications et évaluations	Vérification des subventions et contributions – Séparation des tâches Planification de la reprise des activités de la technologie de l'information* Mission d'examen des états financiers consolidés* Vérification de la Direction du suivi du rendement*

Chapitre	Commentaires
Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi	Rapports produits en vue de la présentation du Rapport de suivi et d'évaluation de l'assurance-emploi pour 2005 Évaluation sommative du Programme des prestations d'emploi et mesures de soutien offert dans le cadre de l'Entente Canada-Terre-Neuve-et-Labrador sur le développement du marché du travail* Évaluation formative et sommative du Programme des prestations d'emploi et mesures de soutien offert dans le cadre de l'Entente Canada-Nunavut sur le développement du marché du travail* Évaluation formative de la Stratégie emploi jeunesse* Évaluation sommative de la Partie I de l'Assurance-emploi : résumé des connaissances en matière d'évaluation à ce jour*
Productivité et compétitivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences	Évaluation formative du Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers*

* Approuvé par le Comité de vérification et d'évaluation.

Tableau 12 Stratégie de développement durable

Après la fusion des ministères du Développement Social et des Ressources humaines et Développement des compétences Canada en un seul ministère appelé Ressources humaines et Développement social Canada en février 2006, une nouvelle stratégie a été élaborée pour orienter les efforts du nouveau ministère en matière de développement durable en 2007–2009. Ce rapport a été déposé en décembre 2006.

La nouvelle stratégie est conforme à l'approche du gouvernement du Canada en matière de développement durable et elle engage le Ministère à obtenir des résultats concrets tant pour ce qui est de l'écologisation de ses activités que pour la promotion de la viabilité à long terme de la société canadienne par des politiques et des programmes relatifs au développement social et au marché du travail : « *En faisant avancer le développement durable en soutenant une société et un marché du travail fort et inclusif, en étant un exemple de viabilité dans la prestation des services du gouvernement du Canada aux Canadiens de manière à réduire les impacts sur l'environnement.* »

Ressources humaines et Développement social Canada gère, par l'intermédiaire de Service Canada, l'un des plus gros réseaux régionaux et locaux de prestations de services du gouvernement fédéral au pays. En 2006–2007, le Ministère a fait des efforts importants pour appuyer l'objectif du gouvernement en ce qui a trait à l'écologisation de ses activités. Par exemple, nous avons encouragé les citoyens à utiliser le dépôt direct pour les chèques de sécurité sociale et d'assurance-emploi, plus de services et de documents ont été offerts en ligne afin de réduire la consommation de papier, et la consommation d'énergie a été réduite par l'aménagement de bureaux axé sur l'économie d'énergie et par le recours à un éclairage éconergétique. Nous cherchons actuellement à préciser nos indicateurs de rendement afin de mesurer les progrès réalisés comparativement aux résultats et aux cibles fixés pour favoriser l'écologisation des activités gouvernementales.

Le Ministère a élaboré, en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail*, de nouvelles règles relatives à la santé et à la sécurité au travail pour lutter contre la violence en milieu de travail, et ces règles devraient entrer en vigueur d'ici la fin de 2007; en outre, le Ministère cherche à faire modifier le Règlement du programme de prévention des risques afin d'améliorer davantage la sécurité en milieu de travail dans les entreprises relevant de la compétence fédérale.

Le Ministère a entrepris des travaux pour élaborer un processus plus efficace en vue de faire les évaluations environnementales stratégiques lorsqu'il présente des propositions en matière de politiques, de plans et de programmes.

Des renseignements détaillés sur la Stratégie de développement durable de 2007–2009 (SDD-IV), notamment les buts, les objectifs et les cibles, se trouvent sur le site Web du Ministère que voici :
http://http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsd/cpa/publications/reports/sds-2007-2009/hrsdc_sds_2007-2009.pdf

Tableau 13 Approvisionnement et marchés

Pour réduire la quantité de documents à imprimer, ce tableau ne figure pas dans le rapport ministériel sur le rendement imprimé, mais à :
http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp

Tableau 14 Service centré sur le client

Pour réduire la quantité de documents à imprimer, ce tableau ne figure pas dans le rapport ministériel sur le rendement imprimé, mais à :
http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp

Tableau 15 Initiatives horizontales

Au cours de l'exercice 2006–2007, Ressources humaines et Développement social Canada a participé aux initiatives horizontales suivantes et, sauf avis contraire, il en assume la responsabilité principale.

1. Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
2. Programme de partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
3. Ententes sur le développement du marché du travail
4. Stratégie emploi jeunesse
5. Initiative ciblée pour les travailleurs âgés
6. Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers
7. Programme des conseils sectoriels
8. Programme canadien de prêts aux étudiants
9. Initiative nationale pour les sans-abri
10. Prestation nationale pour enfants
11. Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants
12. Entente sur le développement de la petite enfance

Pour de plus amples renseignements sur les initiatives horizontales susmentionnées, veuillez consulter l'adresse suivante :
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp

Tableau 16 Politiques sur les voyages

RHDSC a suivi la politique sur les voyages du SCT en ce qui concerne les opérations relatives aux voyages du Ministère

Comptes à fins déterminées

Ressources humaines et Développement social Canada

Introduction

Les comptes à fins déterminées constituent des catégories spéciales de recettes et de dépenses. Ils présentent les opérations de certains comptes pour lesquels, en raison des lois habilitantes, les recettes doivent être affectées à une fin particulière et les paiements et dépenses connexes imputés à ces recettes. Les opérations propres à ces comptes doivent être considérées séparément.

Ressources humaines et Développement social Canada est responsable de l'administration de trois de ces comptes :

- Compte d'assurance-emploi;
- Compte des rentes sur l'État;
- Fonds d'assurance de la fonction publique.

Le Compte d'assurance-emploi est un **compte consolidé à fins déterminées** qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Les comptes consolidés à fins déterminées sont utilisés principalement pour des activités ressemblant à celles des ministères dont les opérations ne comportent pas de créances envers des tiers, mais consistent essentiellement en recettes et dépenses du gouvernement.

Le Compte des rentes sur l'État est un **compte consolidé à fins déterminées** qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Il a été créé en vertu de la *Loi relative aux rentes sur l'État* et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*, qui a eu pour effet de mettre un terme à la vente des rentes en 1975. Ce compte est évalué chaque année selon une méthode actuarielle, le déficit ou l'excédent étant débité ou crédité au Trésor.

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un **compte consolidé à fins déterminées** qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Il a été créé en vertu de la *Loi de l'assurance du service civil*. Conformément au paragraphe 16(3) du *Règlement concernant l'assurance du service civil*, le montant des déficits actuariels est transféré du Trésor au Compte d'assurance de la fonction publique afin d'équilibrer l'actif et le passif du programme.

L'information qui suit est une mise à jour des prévisions relatives au Compte d'assurance-emploi présentées dans notre *Rapport sur les plans et les priorités 2006–2007*. Ce rapport présentait des données financières pluriannuelles et des renseignements généraux. On trouvera un complément d'information sur le rendement et les données de fin d'exercice aux adresses électroniques fournies dans cette section.

Comptes d'assurance-emploi

Le tableau ci-dessous indique, en résumé, les résultats du compte d'assurance emploi de 2004–2005 à 2006–2007.

Comptes d'assurance-emploi Comptes à fins déterminées[a]

	Réalisé		
(en millions de dollars)	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses			
Prestations	14 748	14 418	14 079
Coûts administratifs	1 542	1 576	1 636
Créances douteuses[b]	95	56	99
Somme partielle	**16 385**	**16 050**	**15 815**
Cotisations et pénalités			
Cotisations	17 655	16 917	17 109
Pénalités	51	50	56
Somme partielle	**17 706**	**16 967**	**17 165**
Variance	**1 321**	**917**	**1 351**
Taux de prime	**2005**	**2006**	**2007**
(% des gains assurables)			
Employé	1,95 %	1,87 %	1,80 %
Employeur	2,73 %	2,62 %	2,52 %

[a] Le compte d'assurance-emploi est un **compte consolidé à fins déterminées** qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Les comptes consolidés à fins déterminées servent principalement à des activités semblables à celles des ministères dont les opérations ne représentent pas des obligations envers des tiers mais consistent essentiellement en revenus et dépenses du gouvernement.

[b] Ce montant représente les radiations et les estimations des débiteurs irrécouvrables pour les paiements en trop de prestations et les pénalités imposées.

En 2006–2007, le revenu des primes d'AE a augmenté en raison de la croissance de l'emploi et des revenus, contrebalancé partiellement par un taux de prime légèrement inférieur et une réduction des primes découlant de la mise en œuvre du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), en vertu duquel les avantages sociaux accordés pour maternité et parentage au Québec relèvent de la responsabilité de la province depuis janvier 2006. Entre temps, en 2006–2007, les prestations d'AE ont baissé à cause d'une diminution du nombre de bénéficiaires, ce qui est conforme à la baisse du chômage et à la mise en œuvre du RQAP. Il en résulte que les revenus de l'AE pour 2006–2007 excèdent les dépenses de 1,4 milliard de dollars. Si l'on inclut des intérêts de 2 milliards, le surplus cumulatif théorique du compte d'AE était de 54,1 milliards de dollars au 31 mars 2007.

Pour plus d'information, voir les états financiers vérifiés du Compte d'assurance-emploi pour 2006–2007 qui sont inclus dans les *Comptes publics du Canada de 2007*, volume 1, section 4[31]. RHDCC offre aussi un site Internet consacré à l'assurance-emploi[32]. On y trouve des renseignements sur les autorisations, les objectifs et les détails du programme, de même que des liens aux rapports actuariels et aux rapports annuels de contrôle et d'évaluation de la Commission de l'AE.

[31] Pour de plus amples renseignements, consulter le site **http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-f.html**

[32] Pour de plus amples renseignements, consulter le site **http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/legislation/ae_lois_tdeprov.shtml**

Compte des rentes sur l'État

Le tableau ci-dessous présente un sommaire des données financières relatives au Compte des rentes sur l'État de 2004–2005 à 2006–2007.

Comptes des rentes sur l'État Recettes et dépenses

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Provisions mathématiques –			
Solde au début de l'exercice	**405,8**	**377,2**	**347,2**
Revenu	26,3	24,5	23,4
Paiements et autres charges	54,6	51,0	48,3
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	28,3	26,5	24,9
Surplus actuariel	0,3	3,5	2,9
Provisions mathématiques –			
Solde à la fin de l'exercice	**377,2**	**347,2**	**319,4**

Le rapport annuel et les états financiers du Fonds d'assurance de la fonction publique se trouvent dans les *Comptes publics du Canada 2007*, Volume 1, Section 6[33].

Fonds d'assurance de la fonction publique

Le tableau ci-dessous présente un sommaire des données financières relatives au Fonds d'assurance de la fonction publique de 2004–2005 à 2006–2007.

Fonds d'assurance de la fonction publique Recettes et dépenses

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Recettes			
Solde d'ouverture	**7,1**	**6,6**	**6,3**
Recettes et autres crédits	0,0	0,1	0,0
Paiements et autres charges	0,5	0,4	0,3
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,5	0,3	0,3
Solde de fermeture	**6,6**	**6,3**	**6,0**

Le rapport annuel et les états financiers du Fonds d'assurance de la fonction publique se trouvent dans les *Comptes publics du Canada 2007*, Volume 1, Section 6[34].

[33] Pour de plus amples renseignements, consulter le site **http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-info-f.html**
[34] Pour de plus amples renseignements, consulter le site **http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/legislation/ae_lois_tdeprov.shtml**

Comptes à fins déterminées

Développement social Canada

Introduction

Les comptes à fins déterminées constituent des catégories spéciales de revenus et de dépenses. Ils présentent les opérations de certains comptes dont les lois constituantes exigent que les revenus soient affectés à une fin particulière, et que les paiements et dépenses connexes soient imputés à ces revenus. Les opérations propres à ces comptes doivent être comptabilisées séparément.

Le Régime de pensions du Canada est **un compte à fins déterminées, mais il n'est pas consolidé** dans les états financiers du gouvernement du Canada. Il est contrôlé conjointement par le gouvernement du Canada et les provinces participantes. Le pouvoir de dépenser conféré au gouvernement, en tant qu'administrateur, se limite au solde du Régime.

L'information qui suit est une mise à jour des prévisions relatives au Régime de pensions du Canada présentées dans la Partie III du *Rapport sur les plans et priorités 2006–2007* de Développement social Canada[35]. Ce rapport présentait des données financières pluriannuelles et des renseignements généraux. On trouvera un complément d'information sur le rendement et les données de fin d'exercice aux adresses électroniques fournies dans cette section.

Régime de pensions du Canada

Le tableau ci-dessous résume les résultats financiers du RPC de 2004–2005 à 2006–2007.

Pour de plus amples renseignements sur l'exercice 2006–2007, on peut consulter les états financiers du Régime de pensions du Canada qui apparaissent dans les *Comptes publics du Canada de 2007*, volume 1, section 6.

RPC – Sommaire

	2004-2005	2005-2006	2006-2007	
(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions [d]	Dépenses réelles
Recettes				
Contributions	28 941	30 117	31 395	32 355
Revenu de placement				
Régime de pensions du Canada	2 070	1 093	514	256
Office d'investissement du RPC [a]	5 014	12 193	1 574	12 788
Fonds d'investissement du RPC [b]	(945)	(254)	S.O.	-
Total du revenu de placement	6 139	13 032	2 088	13 044
Total des recettes	**35 080**	**43 149**	**33 483**	**45 399**
Dépenses				
Paiements de prestations	23 763	24 977	26 136	26 115
Frais d'administration [c]	417	462	529	574
Total des dépenses	**24 180**	**25 439**	**26 665**	**26 689**
Augmentation	10 900	17 710	6 818	18 710
Solde de fin d'année	83 411	101 121	107 939	119 831

[a] Les montants réels concernant l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada sont basés sur les états financiers vérifiés de l'Office. Celui-ci investit principalement sur le marché des actions. Les revenus des placements sont déterminés par les changements dans la valeur marchande des placements.

[b] Le Fonds d'investissement du Régime de pensions du Canada est composé d'obligations provinciales, territoriales et fédérales. Depuis le 31 mars 2006, ces obligations sont évaluées à la valeur marchande. Depuis le 1er mai 2004, les droits et titres des obligations du Fonds d'investissement du RPC sont transmis, sur une base mensuelle étalée sur une période de trois ans, à l'Office d'investissement du RPC. Les revenus provenant de ce Fonds sont composés des intérêts produits par les obligations ainsi que des changements dans la valeur marchande des placements. Les revenus du Fonds d'investissement sont présentés sous les rubriques «Office d'investissement du RPC» et «Régime de pensions du Canada» de la présente section.

[c] Les frais d'administrations ont été révisés afin d'inclure les frais d'administration du RPC ainsi que ceux de l'Office d'investissement du RPC.

[d] Les montants de prévisions de 2006–2007 ont été rapportés dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2007–2008.

[35] Pour de plus amples renseignements, consultez le site : **http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/0607/hrsdc-rhdsc/hrsdc-rhdsc_f.asp**

Rapports législatifs annuels

Sécurité de la vieillesse

Le programme de Sécurité de la vieillesse est l'une des pierres angulaires du système de revenu de retraite du Canada. Les prestations versées comprennent la pension de Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti et l'Allocation. Le programme est financé à même les recettes fiscales générales du gouvernement du Canada.

Les tableaux qui suivent présentent de l'information sur les prestations mensuelles, les bénéficiaires et les paiements, par province ou territoire.

Rapports législatifs annuels Sommaire des prestations mensuelles maximales

(dollars)	Pension de base	Supplément de revenu		Allocation		
Exercice		Célibataires	Personnes mariées	ordinaire	de survivant	Augmentation
Prestations mensuelles selon l'exercice						
2006-2007, chiffres réels						
1er janvier 2007	491,93	620,91	410,04	901,97	999,81	0,0 %
1er octobre 2006	491,93	602,91	395,54	887,47	981,81	0,9 %
1er juillet 2006	487,54	597,53	392,01	879,55	973,05	0,6 %
1er avril 2006	484,63	593,97	389,67	874,30	967,24	0,0 %
2006-2007, estimations						
1er janvier 2007	494,39	623,93	412,01	906,40	1 004,72	0,4 %
1er octobre 2006	492,42	603,52	395,93	888,35	982,79	0,8 %
1er juillet 2006	488,51	598,73	392,79	881,30	974,99	0,6 %
1er avril 2006	485,60	595,16	390,45	876,05	969,18	0,2 %
2005-2006, chiffres réels						
1er janvier 2006	484,63	593,97	389,67	874,30	967,24	1,0 %
1er octobre 2005	479,83	570,27	371,46	851,29	939,84	0,6 %
1er juillet 2005	476,97	566,87	369,24	846,21	934,24	0,7 %
1er avril 2005	473,65	562,93	366,67	840,32	927,74	0,4 %
Moyenne pour l'exercice (prestations annuelles)						
2006-2007, chiffres réels	5 868,09	7 245,96	4 761,78	10 629,87	11 765,73	4,2 %
2006-2007, estimations	5 882,76	7 264,02	4 773,54	10 656,30	11 795,04	4,4 %
2005-2006, chiffres réels	5 745,24	6 882,12	4 491,12	10 236,36	11 307,18	1,7 %

Rapports législatifs annuels

Nombre de bénéficiaires des prestations de Sécurité de la vieillesse, par province ou territoire et par type de prestations

	Mars 2006				Mars 2007			
Province ou territoire	Pension de Sécurité de la vieillesse (SV)	Supplément de revenu garanti (SRG)	Allocation	SRG en % de la SV	Pension de Sécurité de la vieillesse (SV)	Supplément de revenu garanti (SRG)	Allocation	SRG en % de la SV
Terre-Neuve	69 356	44 869	4 401	64,69	70 794	44 864	4 489	63,37
Île-du-Prince-Édouard	19 363	9 380	601	48,44	19 696	9 281	570	47,12
Nouvelle-Écosse	132 984	59 153	4 237	44,48	135 432	58 505	4 301	43,20
Nouveau-Brunswick	105 377	53 181	4 112	50,47	107 663	53 560	4 252	49,75
Québec	1 046 057	499 278	31 436	47,73	1 075 251	501 897	31 691	46,68
Ontario	1 571 843	468 064	26 986	29,78	1 606 920	468 269	27 864	29,14
Manitoba	157 927	60 623	3 530	38,39	159 080	58 949	3 488	37,06
Saskatchewan	145 999	59 366	3 392	40,66	146 036	57 631	3 356	39,46
Alberta	336 890	119 454	6 774	35,46	345 817	117 357	6 412	33,94
Colombie-Britannique	557 106	190 683	10 864	34,23	570 592	189 185	10 891	33,16
Yukon	2 258	760	42	33,66	2 370	774	42	32,66
Territoires du Nord-Ouest [a]	2 743	1 538	135	56,07	2 834	1 519	121	53,60
Autres pays [b]	80 111	8 894	84	11,10	83 366	8 841	69	10,61
Total	4 228 014	1 575 243	96 594	37,26	4 325 851	1 570 632	97 546	36,31

[a] Y compris les données du Nunavut.

[b] Personnes recevant des prestations de Sécurité de la vieillesse du Canada en vertu d'ententes de sécurité sociale conclues avec d'autres pays.

Rapports législatifs annuels

Paiements de Sécurité de la vieillesse, par province ou territoire et par type de prestations, exercice 2006–2007

(dollars)

Province ou territoire	Pension de Sécurité de la vieillesse (SV)	Supplément de revenu garanti (SRG)	Allocation	Total
Terre-Neuve	411 525 865	182 762 070	24 667 906	618 955 841
Île-du-Prince-Édouard	114 458 470	37 617 955	2 700 902	154 777 327
Nouvelle-Écosse	786 132 836	226 050 401	20 432 216	1 032 615 453
Nouveau-Brunswick	623 875 572	212 110 600	21 648 056	857 634 228
Québec	6 156 710 428	2 071 595 217	150 367 592	8 378 673 237
Ontario	8 906 364 267	2 199 894 137	152 276 172	11 258 534 576
Manitoba	919 371 232	235 306 726	18 271 392	1 172 949 350
Saskatchewan	856 384 593	229 029 935	17 773 153	1 103 187 681
Alberta	1 939 432 728	517 943 470	34 537 177	2 491 913 375
Colombie-Britannique	3 118 482 926	893 820 618	59 462 603	4 071 766 147
Yukon	13 580 323	3 191 305	251 150	17 022 778
Territoires du Nord Ouest [a]	16 433 314	7 702 723	921 948	25 057 985
Autres pays [b]	103 405 331	84 063 739	833 427	188 302 497
Total	**23 966 157 885**	**6 901 088 896**	**504 143 694**	**31 371 390 475**
Impôt de récupération de la SV	**(1 087 335 231)**	**-**	**-**	**(1 087 335 231)**
Total y compris l'impôt de récupération de la SV	**22 878 822 654**	**6 901 088 896**	**504 143 694**	**30 284 055 244**

[a] Y compris les données du Nunavut.

[b] Personnes recevant des prestations de Sécurité de la vieillesse du Canada en vertu d'ententes de sécurité sociale conclues avec d'autres pays.

Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants

En août 2000, le fait marquant pour le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) a été le passage du financement à risques partagés, en place avec les institutions financières entre 1995 et juillet 2000, au financement direct des prêts aux étudiants[36].

Ainsi, le mode de prestation de services a été repensé de sorte que les prêts aux étudiants soient directement financés. Selon les nouvelles ententes, le gouvernement du Canada finance lui-même les étudiants, et deux fournisseurs de services administrent les prêts.

Entité comptable

Le présent rapport porte uniquement sur le Programme canadien de prêts aux étudiants et non sur les activités du Ministère entourant son application. Les montants représentant les dépenses sont avant tout les dépenses législatives autorisées par la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et la Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants.

Méthode comptable

Les tableaux financiers sont préparés conformément aux principes comptables généralement reconnus au Canada, tels que reflétés dans le *Manuel de comptabilité pour le secteur public* de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

Conventions comptables particulières

Revenus

Deux sources de revenus sont présentées : les intérêts gagnés sur les prêts directs et les sommes recouvrées sur les prêts garantis et les reprises de prêts. Selon les conventions comptables en vigueur au gouvernement, les revenus de ces deux sources doivent être crédités au Fond du revenu consolidé. Ils n'apparaissent pas avec les dépenses dans les comptes du Programme canadien de prêts aux étudiants, mais ils sont déclarés séparément dans les états financiers de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) et du gouvernement.

- **Revenus d'intérêts sur les prêts directs** — Les emprunteurs sont tenus de payer l'intérêt simple sur leurs prêts lorsqu'ils terminent leurs études à temps plein. Quand ils quittent l'école, ils peuvent opter pour un taux d'intérêt variable (taux préférentiel + 2,5 %) ou un taux fixe (taux préférentiel + 5 %). Les montants représentent uniquement l'intérêt couru sur le solde impayé des prêts directs et remboursables au gouvernement. Les emprunteurs continuent de payer directement aux prêteurs privés l'intérêt couru sur les prêts garantis ou à risques partagés. Depuis le 1er août 2005, la limite hebdomadaire des prêts est passée de 165 $ à 210 $ par semaine de prêt. Compte tenu que les étudiants pourront bénéficier de plus d'argent, l'affectation totale des prêts va probablement grimper et, par conséquent, les revenus générés par les intérêts augmenteront sans doute.
- **Recouvrement des intérêts sur les prêts garantis** — Le gouvernement rembourse aux prêteurs privés les prêts consentis avant le 1er août 1995 restés en souffrance (c.-à-d. pour lesquels les prêteurs attendent toujours un remboursement du capital et des intérêts). Les montants représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts en souffrance.
- **Sommes récupérées sur les reprises de prêts** — En vertu des accords sur les prêts à risques partagés, le gouvernement acquerra des institutions financières participantes tous les prêts consentis entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000 restés en souffrance pendant au moins 12 mois après la période d'études et qui, au total, ne sont pas supérieurs à 3 % du solde mensuel moyen des prêts d'études non remboursés du prêteur. Le montant payé est établi à 5 % de la valeur du prêt en question. Les montant représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts.

Subventions canadiennes pour études et pour accès

Les Subventions canadiennes pour études et les Subventions canadiennes pour l'accès aux études

[36] Pour de plus amples rengnements au sujet du Programme canadien de prêts aux étudiants, consultez le site : **http://www.rhdsc.gc.ca/fr/apprentissage/subventions_etudes/index.shtml**

améliorent l'accessibilité aux études postsecondaires en offrant à des étudiants de niveau postsecondaire de l'aide financière non remboursable. Quatre types de subventions sont offertes : 1) celles destinées aux étudiants ayant une incapacité permanente pour les frais liés aux études postsecondaires (jusqu'à 8 000 $ par année); 2) celles destinées aux étudiants ayant des personnes à charge (jusqu'à 3 120 $ par année pour les étudiants à temps plein et jusqu'à 1 920 $ pour les étudiants à temps partiel); 3) celles destinées aux étudiants à temps partiel dans le besoin (jusqu'à 1 200 $ par année); 4) celles destinées aux étudiantes de doctorat dans certains domaines (jusqu'à 3 000 $ par année pour une période pouvant aller jusqu'à trois ans). Depuis le 1er août 2005, deux subventions canadiennes pour l'accès aux études sont disponibles pour aider 1) les étudiants issus de famille à faible revenu qui entreprennent leur première année d'études post-secondaires (50 % des frais de scolarité, jusqu'à un maximum de 3 000 $) et 2) les étudiants ayant une incapacité permanente pour les inciter à poursuivre leurs études et pour couvrir leurs frais de subsistance (jusqu'à 2 000 $ par année)[37].

Frais de recouvrement

Les frais de recouvrement correspondent à ce qu'il en coûte pour faire appel à des agences privées dans le but de recouvrer les prêts d'études canadiens non remboursés. Les prêts faisant l'objet de mesures de recouvrement sont : les prêts à risques partagés et les prêts garantis qui sont en souffrance pour lesquels le gouvernement a remboursé le prêteur privé, et les prêts directs versés après le 31 juillet 2000 qu'un tiers fournisseur de services a renvoyés à RHDSC parce qu'ils n'étaient pas remboursés. Depuis le 1er août 2005, la Direction des recouvrements non fiscaux de l'Agence du revenu du Canada (ARC) assume la responsabilité d'administrer le recouvrement des prêts d'études garantis, à risques partagés et directs.

Coûts des fournisseurs de services

Le Programme canadien de prêts aux étudiants fait appel à des tiers fournisseurs de services pour administrer la constitution d'un dossier de prêt, la gestion en cours d'études, le remboursement une fois les études terminées et la gestion de la dette. Ce poste représente les coûts associés aux services prévus dans l'accord.

Prime de risque

La prime de risque constitue une partie de la rémunération versée aux institutions prêteuses ayant participé au programme de prêts à risques partagés entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000. Elle correspondait à 5 % de la valeur des prêts consolidés, laquelle était calculée et payée au moment où ces derniers terminaient leurs études et commençaient à rembourser leur dette. En retour, les prêteurs assumaient tous les risques associés au non remboursement des prêts.

Reprise de prêts

Selon les dispositions des accords conclus avec les institutions prêteuses, le gouvernement achète du prêteur les prêts d'études non remboursés depuis au moins 12 mois et dont la somme totale n'excède pas 3 % du solde mensuel moyen des prêts en cours de remboursement mais non remboursés de l'institution prêteuse. Le montant versé est fixé à 5 % de la valeur des prêts en question. Les montants comprennent également les sommes versées aux institutions prêteuses sur les recouvrements.

Frais d'administration des provinces et des territoires

Conformément à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement a conclu avec neuf provinces participantes et un territoire des accords visant à faciliter l'administration du Programme canadien de prêts aux étudiants. Les provinces et le territoire administrent les activités de mise en application et d'évaluation des besoins inhérentes au programme fédéral d'aide aux étudiants et reçoivent en contrepartie des frais d'administration. Depuis le 1er août 2005, les frais administratifs versés aux provinces ont augmenté afin de mieux compenser pour le rôle qu'elles jouent dans l'administration du Programme canadien de prêts aux étudiants.

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études

Le capital requis pour accorder un prêt direct est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances et le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé à même les opérations de financement global de ce ministère. Les montants représentent le coût attribué au Programme canadien de prêts aux étudiants au titre des prêts directs pendant

[37] La nouvelle Subvention canadienne d'accès pour étudiants ayant une invalidité permanente a remplacé la Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente.

que les étudiants poursuivent leurs études. Depuis le 1er août 2005, la limite hebdomadaire des prêts étudiants est plus élevée. Compte tenu que les étudiants pourront bénéficier de plus d'argent, l'affectation totale des prêts va probablement grimper et par conséquent, les frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études augmenteront sans doute.

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement

Le capital requis pour les prêts directs est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances et le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé à même les opérations de financement global de ce ministère. Les montants apparaissant dans les tableaux financiers représentent le coût attribué au PCPE à l'appui des prêts directs pendant que les étudiants remboursent leur prêt d'études canadien.

Bonification d'intérêts pendant les études

L'une des principales caractéristiques du programme fédéral d'aide aux étudiants est que les étudiants emprunteurs ne sont pas tenus de payer les intérêts sur leurs prêts tant qu'ils étudient à plein temps, et, pour les prêts négociés avant le 1er août 1993, durant six mois après la fin des études. Dans le cadre des programmes de prêts garantis et à risques partagés, le gouvernement paye les intérêts aux institutions prêteuses pour le compte des étudiants.

Exemption d'intérêts

Les emprunteurs qui ont de la difficulté passagère à rembourser leur prêt peuvent obtenir de l'aide financière couvrant les intérêts et visant à suspendre les paiements sur le capital des prêts à rembourser pendant une période maximale de 54 mois. La transition des prêts garantis et à risques partagés aux prêts directs n'a pas affecté l'exemption d'intérêts sur les prêts en souffrance du point de vue de l'emprunteur, mais la méthode de comptabilisation des coûts connexes a changé. Pour les prêts consentis avant le 1er août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses une indemnisation pour intérêts perdus, équivalente au montant des intérêts courus sur les prêts faisant l'objet d'une exemption d'intérêts. Dans le cas des prêts consentis après le 1er août 2000, une dépense d'exemption d'intérêts est enregistrée contre les intérêts courus sur les prêts directs. Depuis le 1er août 2005, le seuil de revenu fixé pour établir l'admissibilité à l'exemption d'intérêts a été relevé afin que plus d'emprunteurs puissent en bénéficier.

Réduction de la dette en cours de remboursement

Le programme de réduction de la dette en cours de remboursement (RDR) aide les emprunteurs aux prises avec des difficultés financières long terme à rembourser leurs prêts. La RDR est un programme fédéral d'aide au remboursement dans le cadre duquel le gouvernement canadien, une fois que toutes les autres mesures d'exemption d'intérêts ont été épuisées, réduit jusqu'à un montant abordable le capital impayé des prêts consentis aux emprunteurs admissibles et seulement après une période de cinq ans après la fin des études à temps plein de l'étudiant. Depuis le 1er août 2005, le montant maximum de la réduction s'élève à 26 000 $, lequel sera offert aux emprunteurs admissibles sous forme d'une réduction initiale pouvant atteindre 10 000 $, suivie d'une seconde pouvant atteindre 10 000 $ et enfin, d'une troisième pouvant atteindre 6 000 $. Pour les prêts consentis avant le 1er août 2000, le Programme canadien de prêts aux étudiants verse aux institutions prêteuses le montant du capital de la dette de l'étudiant réduit par le gouvernement canadien en vertu de la RDR. Dans le cas des prêts consentis après le 1er août 2000, le gouvernement du Canada renonce à une partie du capital de l'emprunt.

Réclamations réglées et prêts radiés

Depuis l'entrée en vigueur du Programme, en 1964 jusqu'au 31 juillet 1995, le gouvernement garantissait pleinement tous les prêts consentis à des étudiants par des prêteurs privés. Il rembourse aux prêteurs privés les prêts d'études non remboursés (sous réserve de certaines conditions, les emprunteurs peuvent réclamer une partie du capital ou des intérêts non remboursés intégralement que les Services nationaux de recouvrement de l'Agence du revenu du Canada tenteront par la suite de récupérer)[38]. Conformément aux accords sur les risques partagés, les prêts consentis entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000 étaient également garantis dans certaines circonstances. Ce poste représente les coûts associés à cette garantie de prêt.

[38] Le 1er août 2005, on a annoncé que les activités de perception qui étaient autrefois exécutées par Développement social Canada (DSC) ont été transférées à l'Agence du revenu du Canada.

Conformément à la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement verse à l'établissement prêteur le plein montant du capital non remboursé de même que les intérêts courus si l'emprunteur est décédé ou s'il est atteint d'une incapacité permanente et qu'il ne peut rembourser son prêt sans privations excessives.

Créances irrécouvrables

En vertu du programme de prêts directs, les prêts d'études sont dorénavant la propriété du gouvernement et il doit les comptabiliser en tant qu'éléments d'actif. Par conséquent, les principes comptables généralement reconnus exigent qu'une provision entourant les pertes éventuelles associées à ces prêts soit établie. Cette provision doit être établie au cours de l'année de versement du prêt, et ce, même s'il se peut que les pertes ne surviennent que bien des années plus tard. Les montants représentent les dépenses annuelles enregistrées contre les provisions pour créances irrécouvrables, et la réduction de la dette en cours de remboursement sur les prêts directs.

Paiements compensatoires aux provinces et territoire non participantes

Les provinces et territoires ont le choix de ne pas participer au Programme canadien de prêts aux étudiants. En retour, ces provinces et territoires ont droit à un montant compensatoire pour les aider à payer les coûts d'exécution d'un programme analogue d'aide financière aux étudiants.

Figure 1 Ventilation consolidée du Programme canadien de prêts aux étudiants – programmes combinés

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005	Dépenses réelles 2005-2006	2006-2007 Prévision	2006-2007 Dépenses réelles
Revenus				
Intérêts gagnés sur les prêts directs	226,6	315,7	419,8	453,3
Sommes récupérées sur les prêts garantis	76,2	66,8	66,6	55,3
Sommes récupérées sur les reprises de prêts	11,0	13,1	17,1	14,5
Total des revenus	313,8	395,6	503,5	523,1
Dépenses				
Paiements de transfert				
Subventions canadiennes pour études et pour l'accès aux études	64,5	129,7	119,9	146,4
Administration des prêts				
Frais de recouvrement[a]	14,8	13,6	18,5	12,4
Coûts des fournisseurs de services	46,0	50,2	66,3	65,6
Prime de risque	5,5	2,7	4,8	1,8
Reprise de prêts	4,2	4,3	4,4	4,7
Frais d'administration des provinces et territoires	9,4	13,9	14,6	14,7
Total des frais d'administration des prêts	79,9	84,7	108,6	99,2
Coût de l'aide gouvernementale				
Avantages consentis aux étudiants				
Frais d'intérêts liés aux emprunts (classe A)[b]	163,8	159,3	166,5	185,7
Frais liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B)[b]	96,6	111,4	161,4	145,0
Bonification d'intérêts pendant les études	16,1	12,1	6,6	11,5
Exemption d'intérêts[b]	63,2	67,2	70,7	84,2
Réduction de la dette en cours de remboursement	27,1	31,4	15,2	20,1
Réclamations payées et prêts pardonnés	27,7	24,8	16,5	24,2
Créances irrécouvrables[c]				
Réduction de la dette en cours de remboursement	11,5	13,3	13,3	9,6
Créances irrécouvrables	456,2	297,2	322,5	260,4
Total du coût de l'aide gouvernementale	862,2	716,7	772,7	740,7
Total des dépenses	1 006,6	931,1	954,2	986,3
Résultats d'exploitation nets	692,8	535,5	450,7	463,2
Paiements compensatoires aux provinces non participantes[d]	175,8	158,2	151,0	91,3
Résultats d'exploitation finaux	868,6	693,7	601,7	554,5

[a] Ces dépenses sont liées aux activités de recouvrements effectuées par les agences de recouvrement privées. Le 31 juillet 2006, les prêts en défaut ont été transferrés à l'Agence du Revenu du Canada. Pour la période du 1er avril 2006 au 31 juillet 2006. RHDSC a déclaré 3,6M$ de frais de collection et l'ARC a déclaré 8,8M$ pour la période du 1er août 2006 au 31 mars 2007.

[b] Ces dépenses sont liées aux prêts canadiens d'études directs mais sont déclarées par le ministère des Finances.

[c] Correspond à la charge annuelle contre les provisions pour créances irrécouvrables et réduction de la dette en cours de remboursement, comme l'exige la comptabilité d'exercice. Pour 2004–2005, le montant de créances irrécouvrables inclut un ajustement de 257,1 M$, lequel est dû à la révision du taux de provision pour créances irrécouvrables, publié par le Bureau de l'actuaire en chef, dans le Rapport actuariel sur le PCPÉ au 31 juillet 2004. Cet ajustement est rétroactif au début du régime de prêts directs (2000). De plus, pour l'année 2006–2007, le montant de créances irrécouvrables inclut un ajustement de (52,9)M$ alors que le montant de réduction de la dette en cours de remboursement inclut un ajustement de (3,8)M$. Ces ajustements sont également rétroactifs au début du régime de prêts directs (2000). Les ajustements découlent d'un changement à la méthodologie du calcul. Tel que publié par le Bureau de l'actuaire en chef, dans le Rapport actuariel sur le PCPÉ au 31 juillet 2006, la méthodologie a été modifiée pour une approche prospective en utilisant une image du portefeuille à un moment spécifique pour déterminer le montant de la provision à ce moment.

[d] Depuis 2003–2004, les données correspondent à la charge annuelle enregistrée selon la comptabilité d'exercice, contrairement au total déboursé aux provinces non-participantes. En 2006–2007, le montant total versé en paiements compensatoires est de 117.6 M$.

Figure 2 Ventilation consolidée du Programme canadien de prêts aux étudiants – Prêts garantis et à risques partagés seulement

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005	Dépenses réelles 2005-2006	2006-2007 Prévision	2006-2007 Dépenses réelles
Revenus				
Sommes récupérées sur les prêts garantis	76,2	66,8	66,6	55,3
Sommes récupérées sur les reprises de prêts	11,0	13,1	17,1	14,5
Total des revenus	87,2	79,9	83,7	69,8
Dépenses				
Administration des prêts				
Frais de recouvrement[a]	7,8	6,7	7,2	5,3
Prime de risque	5,5	2,7	4,8	1,8
Reprise de prêts	4,2	4,3	4,4	4,7
Total des frais d'administration des prêts	17,5	13,7	16,4	11,8
Coût de l'aide gouvernementale				
Avantages consentis aux étudiants				
Bonification d'intérêts pendant les études	16,1	12,1	6,6	11,5
Exemption d'intérêts	34,8	23,3	14,0	20,8
Réduction de la dette en cours de remboursement	27,1	31,4	15,2	20,1
Réclamations payées et prêts pardonnés	25,7	15,7	11,0	17,0
Total du coût de l'aide gouvernementale	103,7	82,5	46,8	69,4
Total des dépenses	121,2	96,2	63,2	81,2
Résultats d'exploitation finaux	34,0	16,3	(20,5)	11,4

[a] Ces dépenses sont liées aux activités de recouvrements effectuées par les agences de recouvrement privées. Le 31 juillet 2006, les prêts en défaut ont été transferrés à l'Agence du Revenu du Canada. Les frais de collections pour l'année fiscale 2006-2007 ont donc été déclarés en partie par le ministère des Ressources Humaines et du Développement Social Canada et en partie par l'Agence du Revenu du Canada.

Figure 3 Ventilation consolidée du Programme canadien de prêts aux étudiants – Prêts directs seulement

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005	Dépenses réelles 2005-2006	2006-2007 Prévision	2006-2007 Dépenses réelles
Revenu				
Intérêts gagnés sur les prêts directs	226,6	315,7	419,8	453,3
Total du revenu	226,6	315,7	419,8	453,3
Dépenses				
Paiements de transfert				
Subventions canadiennes pour études et pour l'acces aux études	64,5	129,7	119,9	146,4
Administration des prêts				
Frais de recouvrement[a]	7,0	6,9	11,3	7,1
Coûts des fournisseurs de services	46,0	50,2	66,3	65,6
Frais d'administration des provinces et territoires	9,4	13,9	14,6	14,7
Total des frais d'administration des prêts	62,4	71,0	92,2	87,4
Coût de l'aide gouvernementale				
Avantages consentis aux étudiants				
Frais d'intérêts liés aux emprunts (classe A)[b]	163,8	159,3	166,5	185,7
Frais liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B)[b]	96,6	111,4	161,4	145,0
Exemption d'intérêts	28,4	43,9	56,7	63,4
Prêts pardonnés	2,0	9,1	5,5	7,2
Créances irrécouvrables[c]				
Réduction de la dette en cours de remboursement	11,5	13,3	13,3	9,6
Créances irrécouvrables	456,2	297,2	322,5	260,4
Total du coût de l'aide gouvernementale	758,5	634,2	725,9	671,3
Total des dépenses	885,4	834,9	891,0	905,1
Résultats d'exploitation nets	658,8	519,2	471,2	451,8
Paiements compensatoires aux provinces non participantes[d]	175,8	158,2	151,0	91,3
Résultats d'exploitation finaux	834,6	677,4	622,2	543,1

[a] Ces dépenses sont liées aux activités de recouvrements effectuées par les agences de recouvrement privées. Le 31 juillet 2006, les prêts en défaut ont été transferrés à l'Agence du Revenu du Canada. Les frais de collections pour l'année fiscale 2006–2007 ont donc été déclarés en partie par le ministère des Ressources Humaines et du Développement Social Canada et en partie par l'Agence du Revenu du Canada.

[b] Ces dépenses sont liées aux prêts canadiens d'études directs mais sont déclarées par le ministère des Finances.

[c] Correspond à la charge annuelle contre les provisions pour créances irrécouvrables et réduction de la dette en cours de remboursement comme l'exige la comptabilité d'exercice. Pour 2004–2005, le montant de créances irrécouvrables inclut un ajustement de 257,1 M$, lequel est dû à la révision du taux de provision pour créances irrécouvrables, publié par le Bureau de l'actuaire en chef, dans le Rapport actuariel sur le PCPÉ au 31 juillet 2004. Cet ajustement est rétroactif au début du régime de prêts directs (2000). De plus, pour l'année 2006–2007 le montant de créances irrécouvrables inclut un ajustement de (52,9)M$ alors que le montant de réduction de la dette en cours de remboursement inclut un ajustement de (3,8)M$. Ces ajustements sont également rétroactifs au début du régime de prêts directs (2000). Les ajustements découlent d'un changement à la méthodologie du calcul. Tel que publié par le Bureau de l'actuaire en chef, dans le Rapport actuariel sur le PCPÉ au 31 juillet 2006, la méthodologie a été modifiée pour une approche prospective en utilisant une image du portefeuille à un moment spécifique pour déterminer le montant de la provision à ce moment.

[d] Depuis 2003–2004, les données correspondent à la charge annuelle enregistrée selon la comptabilité d'exercice, contrairement au montant total déboursé aux provinces non-participantes. En 2006–2007, le montant total versé en paiements compensatoires est de 117.6 M$.

Note au lecteur :

Les états financiers non vérifiés suivants sont préparés conformément à la méthode de la comptabilité d'exercice. Les autres tableaux financiers figurant dans le Rapport ministériel sur le rendement sont préparés selon la méthode de comptabilité de caisse modifiée qui présente l'information financière selon l'utilisation des crédits parlementaires. Par conséquent, les lecteurs de ce rapport pourraient ne pas être en mesure de concilier l'information financière présentée dans les états financiers non vérifiés suivants avec le reste de l'information financière contenue dans ce rapport.

Ressources humaines et Développement social Canada
États financiers *(non vérifiés)*
pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

Ressources humaines et Développement social Canada
Déclaration de responsabilité de la direction pour les états financiers non vérifiés

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice terminé le 31 mars 2007 et toute l'information figurant dans ces états financiers non vérifiés incombe à la direction de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). Ces états financiers ont été préparés par la direction de Service Canada, en accord avec la direction de RHDSC, conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public.

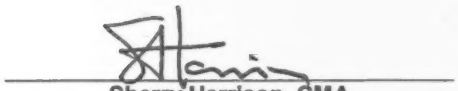
Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative des postes en question. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières du ministère. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de RHDSC concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans tout le ministère.

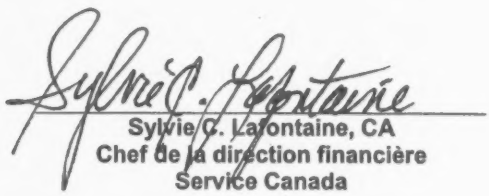
La direction bénéficie également du soutien et de l'assistance de services de vérification interne et d'évaluation et de comités de vérification. Le Comité de gestion de la vérification et de l'évaluation (CGVE) de RHDSC est un comité de gestion qui fournit des conseils et une direction à la Sous-ministre sur le cadre de responsabilisation et la gestion des résultats du ministère. Le mandat clé du CGVE est d'exercer une surveillance active des secteurs fondamentaux du contrôle et de la responsabilité ministérielle. De plus, le comité de vérification et de l'évaluation (CVE) de Service Canada fournit de l'assurance sur tous les aspects clés du cadre de contrôle, des pratiques, de l'évaluation de l'efficacité de la prestation de services de Service Canada, ainsi que de la pertinence et de la justesse de l'information utilisée par la gestion pour la prise de décision ainsi que pour la publication d'information. Le bureau de la vérificatrice générale a plein accès au CGVE et au CVE.

Les états financiers de RHDSC n'ont pas fait l'objet d'une vérification.

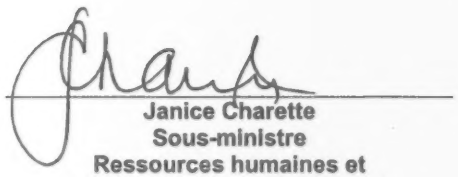
Ressources humaines et Développement social Canada
Déclaration de responsabilité de la direction pour les états financiers non vérifiés



Sherry Harrison, CMA
Contrôleure
Ressources humaines et
Développement social Canada



Sylvie C. Lafontaine, CA
Chef de la direction financière
Service Canada



Janice Charette
Sous-ministre
Ressources humaines et
Développement social Canada

Le 23 août 2007

Ressources humaines et Développement social Canada
État des résultats *(non vérifié)*
Pour l'exercice terminé le 31 mars

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Charges (Note 4)		
Investissement social	33 129 277	29 736 719
Assurance-emploi	13 740 895	14 060 122
Programmes d'emploi	2 657 610	2 543 417
Apprentissage	1 373 160	1 371 586
Prestation de services	496 452	435 034
Sans-abri	192 456	178 656
Travail	147 996	151 602
Compétences en milieu de travail	103 686	93 277
Innovation et politiques en matière de développement social	47 377	2 172
Soutien aux politiques et aux programmes	42 339	62 339
Total des charges	**51 931 248**	**48 634 924**
Revenus (Note 5)		
Assurance-emploi	19 129 299	18 330 478
Apprentissage	498 281	362 118
Prestation de services	233 272	215 153
Investissement social	46 622	57 839
Travail	2 239	2 244
Innovation et politiques en matière de développement social	57	14
Programmes d'emploi	8	-
Sans-abri	1	-
Soutien aux politiques et aux programmes	-	134
Compétences en milieu de travail	-	-
Total des revenus	**19 909 779**	**18 967 980**
Coût de fonctionnement net	**32 021 469**	**29 666 944**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers

Ressources humaines et Développement social Canada
État de la situation financière *(non vérifié)*
Au 31 mars

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Actifs		
Actifs financiers		
Débiteurs et avances (Note 6)	3 714 865	4 361 712
Prêts canadiens aux étudiants (Note 7)	7 960 945	7 028 065
Total des actifs financiers	11 675 810	11 389 777
Actifs non financiers		
Charges payées d'avance (Note 8)	16 573	23 341
Immobilisations corporelles (Note 9)	138 385	162 344
Total des actifs non financiers	154 958	185 685
Total	**11 830 768**	**11 575 462**
Passifs		
Créditeurs et charges à payer (Note 10)	1 238 732	1 179 135
Indemnités de vacances et congés compensatoires	53 068	57 105
Indemnités de départ (Note 11)	298 940	291 404
Compte des rentes sur l'État (Note 12)	319 295	347 337
Dû au Régime de pensions du Canada (Note 13)	53 584	150 851
Autres passifs (Note 14)	45 669	15 342
Obligations au titre d'immobilisations corporelles louées	-	6 079
Total des passifs	**2 009 288**	**2 047 253**
Avoir du Canada (Note 15)	**9 821 480**	**9 528 209**
Total	**11 830 768**	**11 575 462**

Passif éventuel (Note 17)
Obligations contractuelles (Note 18)
Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers

Ressources humaines et Développement social Canada
État de l'avoir du Canada *(non vérifié)*
Au 31 mars

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Avoir du Canada, début de l'exercice	**9 528 209**	**4 713 735**
Coût de fonctionnement net	(32 021 469)	(29 666 944)
Crédits de l'exercice utilisés (Note 3)	36 830 046	33 360 496
Revenus non disponibles pour dépenser (Note 3)	(667 361)	(551 576)
Variation de la situation nette du Trésor (Note 3)	(3 879 559)	1 640 012
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (Note 19)	34 746	32 486
Variation de l'avoir due à un transfert d'activités (Note 16)	(3 132)	-
Avoir du Canada, fin de l'exercice (Note 15)	**9 821 480**	**9 528 209**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers

Ressources humaines et Développement social Canada
État des flux de trésorerie *(non vérifié)*
Pour l'exercice terminé le 31 mars

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Activités de fonctionnement		
Coût de fonctionnement net	32 021 469	29 666 944
Éléments n'affectant pas l'encaisse :		
Amortissement des immobilisations corporelles	(61 054)	(72 343)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(34 746)	(32 486)
Ajustements aux immobilisations corporelles	(6 116)	1 757
(Perte) gain net sur l'aliénation des immobilisations corporelles	(249)	282
Variation de l'état de la situation financière :		
(Diminution) augmentation des débiteurs et avances	(646 847)	1 256 824
Portion reliée au transfert d'activités	(901)	-
Augmentation des prêts canadiens aux étudiants	932 880	1 010 867
(Diminution) augmentation des charges payées d'avance	(6 768)	6 675
Diminution des passifs	37 965	2 565 809
Portion reliée au transfert d'activités	4 350	-
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	**32 239 983**	**34 404 329**
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles	52 310	54 758
Transfert des travaux en cours aux immobilisations corporelles	(9 096)	(9 806)
Produit de l'aliénation d'immobilisations corporelles	(71)	(348)
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	**43 143**	**44 604**
Activités de financement		
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	**32 283 126**	**34 448 933**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers

Ressources humaines et Développement social Canada
Notes aux états financiers *(non vérifiés)*

1. Mandat et objectifs

Le ministère Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) a été créé le 6 février 2006, suite à la fusion des ministères Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada, à titre de mandataire de Sa Majesté au Canada. RHDSC est un établissement figurant à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et rend compte au Parlement par l'entremise du ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

RHDSC travaille dans le but de rehausser le niveau de vie de tous les Canadiens et d'améliorer leur qualité de vie en faisant la promotion du développement d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée et mobile, ainsi que d'un marché du travail efficient et favorable à l'intégration. RHDSC développe à la fois le capital humain et le marché du travail, et est engagé à mettre en place une culture d'apprentissage continu pour tous les Canadiens.

Service Canada (SC) est une division du ministère RHDSC et est le premier point de contact pour les citoyens pour plusieurs programmes et services du Gouvernement du Canada et offre un meilleur service à guichet unique à un plus grand nombre de Canadiens au sein d'un plus grand nombre de collectivités. SC continuera de rassembler les services et les prestations au niveau fédéral pour permettre aux Canadiens d'obtenir plus facilement l'aide dont ils ont besoin. SC intègre plusieurs services d'un certain nombre de ministères fédéraux pour former un seul réseau de prestation de services.

Les opérations de RHDSC sont encadrées de plusieurs lois et règlements : *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, Loi sur la sécurité de la vieillesse* et ses règlements d'application, *Loi sur l'assurance-emploi* et ses règlements d'application, *Loi relative aux rentes sur l'État, Loi sur le régime de pensions du Canada* et ses règlements *d'application, Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* et ses règlements d'application, *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* et ses règlements d'application, *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, article 16,* et ses règlements d'application, *Loi sur les justes salaires et les heures de travail* et ses règlements d'application, *Loi d'aide à l'exécution des ordonnances et des ententes familiales, Loi sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces, Loi sur le statut de l'artiste, Partie II* et ses règlements d'application, *Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées, Loi sur la responsabilité des salaires, Code canadien du travail* et ses règlements d'application, *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs* et *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et ses règlements d'application.

Ressources humaines et Développement social Canada réalise ses objectifs sous dix principaux programmes :

Investissement social

Fournit aux Canadiens des pensions et des prestations de retraite, de décès et d'invalidité par l'entremise de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* et du Régime de pensions du Canada. Cette activité comprend en outre des programmes, politiques, subventions et contributions, se rapportant à l'investissement social, destinés à garantir que des connaissances, des renseignements et des occasions de mettre en pratique leurs propres solutions aux défis sociaux et économiques soient fournis aux enfants, aux familles, aux aînés, aux collectivités et aux personnes handicapées.

L'activité apporte également un soutien aux familles afin de s'assurer que tous les enfants connaissent le meilleur départ possible dans la vie, que les parents disposent de choix en matière de services de garde d'enfants, que les besoins des personnes prodiguant des soins à des êtres chers sont pris en compte et que la sécurité économique des familles est maintenue par l'entremise de programmes comme le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada, la Prestation nationale pour enfants et le Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

Assurance-emploi

Offre une aide financière temporaire aux chômeurs canadiens pendant qu'ils cherchent un emploi, ainsi qu'aux Canadiens qui doivent s'absenter temporairement du travail parce qu'ils sont malades, attendent un enfant, parce qu'ils doivent prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté ou encore, pour fournir des soins ou offrir un soutien à un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer le décès.

Programmes d'emploi

Aide les Canadiens, notamment les adultes sans emploi et des groupes cibles tels les jeunes et les Autochtones, à développer leurs compétences professionnelles et pour les encourager à devenir autonomes, à investir dans leur propre intérêt et à s'adapter davantage aux changements sur le marché du travail.

Apprentissage

Soutient les investissements importants du gouvernement du Canada dans les compétences et l'apprentissage afin de permettre aux Canadiens d'acquérir, tout au long de leur vie, la formation et les compétences nécessaires pour pouvoir participer davantage à la vie économique et à la société fondées sur le savoir. Les programmes suivants sont exécutés en collaboration avec les provinces, les territoires, les établissements d'enseignement, les organismes communautaires et d'autres intervenants clés: Le programme canadien de prêts aux étudiants, les subventions canadiennes pour études, la subvention canadienne pour l'épargne-études, les bons d'études canadiens, le secrétariat national à l'alphabétisation, le programme des initiatives d'apprentissage, l'initiative mobilité académique internationale et le bureau des technologies d'apprentissage.

Prestation de services

Assure une prestation directe et en personne de services aux clients par l'entremise d'un réseau intégré de prestation de services et dans le cadre de l'initiative de Service Canada. Offre de façon continue des services qui sont axés sur le citoyen, intégrés, faciles d'accès et d'utilisation, adaptés aux circonstances particulières des clients, efficaces et viables. De tels services permettront de renforcer l'intégrité des programmes en favorisant la confiance du grand public et en veillant à ce que le client bénéficie du service ou des prestations qui conviennent au moment opportun et pour les fins visées.

Sans-abri

Aide les collectivités, grâce à des partenariats, à mettre en œuvre des mesures qui soutiennent les personnes et les familles sans-abri à devenir autonomes, à s'engager activement dans la société et à contribuer à l'économie.

Travail

L'activité de programme travail vise à promouvoir et à maintenir des relations industrielles stables dans un milieu de travail sécuritaire, équitable, sain et productif dans le domaine de compétence du gouvernement fédéral. Dans le cadre de ce programme, on recueille et diffuse des renseignements sur le travail et le milieu de travail. Le programme représente le Canada dans les activités internationales liées au travail et cultive un climat qui stimule des rapports constructifs dans les relations patronales-syndicales; il veille à ce que soient appliquées les normes du travail et les mesures de protection en santé et en sécurité.

Compétences en milieu de travail

Appuie la collaboration entre les partenaires de l'industrie et les intervenants afin de dégager, de traiter et de promouvoir les enjeux liés au développement et la reconnaissance de compétences en milieu de travail, qui reflètent la réalité des milieux de travail canadiens dans un marché du travail en constante évolution. Les compétences en milieu de travail élaborent et diffusent également des connaissances et des renseignements aux plans local, régional et national qui sont essentiels au bon fonctionnement du marché du travail.

Innovation et politiques en matière de développement social

Joue un rôle prépondérant et collabore avec des partenaires clés pour mobiliser les nombreux décisionnaires au sein des gouvernements et de la société qui, ensemble, stimulent le développement social et le bien-être au Canada.

Fait progresser l'élaboration de politiques pour l'ensemble des nouveaux enjeux touchant la politique sociale afin d'élaborer des politiques, des programmes et des produits de connaissance qui sont pertinents et qui répondent aux besoins et aux attentes des Canadiens en plus de favoriser le développement social et le bien-être au Canada.

Élabore des politiques qui dotent les collectivités des moyens nécessaires pour améliorer leurs propres compétences et ressources afin de répondre aux besoins qu'elles ont elles-mêmes cernés et ainsi améliorer la vie des Canadiens

Soutien aux politiques et aux programmes

Fournit des données probantes pour réviser et élaborer de vastes cadres et stratégies politiques. Elle assure les fonctions de vérification, d'évaluation et de recherche pour soutenir la politique stratégique et assurer l'imputabilité. Cette activité coordonne aussi l'établissement d'un réseau de relations avec d'autres gouvernements et intervenants, et joue un rôle clé dans les services de planification, de communications et de soutien ministériel.

2. Sommaire des principales conventions comptables

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

Ressources humaines et Développement social Canada
Notes aux états financiers *(non vérifiés)*

(a) Crédits parlementaires – RHDSC est financé par le Gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis à RHDSC ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

(b) Encaisse nette fournie par le gouvernement – RHDSC fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par RHDSC est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par RHDSC sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères au sein du gouvernement fédéral.

(c) La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisés par le ministère. Il en découle des écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

(d) Revenus:

- Les revenus de cotisations d'assurance-emploi (AE) sont comptabilisés dans les revenus de l'exercice au cours duquel ils sont gagnés. Les cotisations gagnées dans la période sont calculées en fonction des montants remis à l'Agence du revenu du Canada (ARC) ainsi qu'une estimation des montants non cotisés, basés sur les montants reçus. Les revenus de cotisations incluent également des ajustements entre les montants réels et estimés des années antérieures.
- Les revenus d'intérêts des prêts aux étudiants sont constatés dans l'exercice où ils sont gagnés.
- Le recouvrement des frais d'administration du Régime de pensions du Canada est constaté dans les comptes en fonction des services fournis au cours de l'exercice.
- Les autres revenus sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents surviennent.

(e) Charges – Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- Les subventions sont comptabilisées dans l'exercice au cours duquel les critères de paiement sont satisfaits. En ce qui concerne les subventions ne faisant pas partie d'un programme existant, la charge est constatée lorsque le gouvernement annonce la décision de verser un transfert ponctuel, dans la mesure où le Parlement a approuvé la loi habilitante ou l'autorisation des paiements avant que les états financiers ne soient achevés.
- Les contributions sont comptabilisées dans l'exercice au cours duquel le bénéficiaire a satisfait aux critères d'admissibilité ou a rempli les conditions de l'accord de transfert.
- Les indemnités de vacances et les congés compensatoires sont passés en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

(f) Avantages sociaux futurs:

- Prestations de retraite : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multi employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de RHDSC au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale de RHDSC découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, RHDSC n'est pas tenu de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.
- Indemnités de départ : Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

(g) Débiteurs – Les débiteurs sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour les débiteurs dont le recouvrement est incertain.

(h) Prêts canadiens aux étudiants – Les prêts sont comptabilisés au coût initial plus les intérêts courus à recevoir moins les remboursements et la provision pour moins-value. Les intérêts créditeurs sont comptabilisés au fur et à mesure qu'ils sont gagnés sur les prêts à statut recouvrable. Aucun intérêt n'est couru sur les prêts considérés comme étant irrécouvrables.

Une provision est enregistrée dans les états financiers de RHDSC afin de tenir compte des mauvaises créances et des réductions de dettes en cours de remboursement sur les prêts canadiens aux étudiants. Le taux de cette provision est déterminé selon un estimé actuariel basé sur l'âge des comptes et leurs statuts. Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007, le taux a été établi à 14,6% (14,6% en 2006) des sommes déboursées depuis le début du programme pour les mauvaises créances et à 0,7% (0,7% en 2006) des mêmes sommes pour les réductions de dettes en cours de remboursement. La provision pour mauvaises créances est calculée mensuellement.

(i) Passif éventuel – Le passif éventuel représente des obligations possibles qui peuvent devenir des obligations réelles selon que certains événements futurs se produisent ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque de se produire ou non et si l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, on comptabilise un passif estimatif et une charge. Si la probabilité ne peut être déterminée ou s'il est impossible de faire une estimation raisonnable du montant, l'éventualité est présentée dans les notes complémentaires aux états financiers.

(j) Immobilisations corporelles – Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 10 000 $ sont comptabilisées selon leur coût d'achat. Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

Catégorie d'immobilisations	**Période d'amortissement**
Équipements et machinerie	5 ans
Matériel informatique	5 ans
Logiciels	3 à 5 ans
Autres équipements et mobiliers	5 ans
Véhicules automobiles	5 ans
Contrats de location acquisition	durée du bail
Améliorations locatives	durée du bail
Actif en développement	une fois en service, selon la catégorie d'actif

(k) Incertitude relative à la mesure – La préparation de ces états financiers, conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, passifs, revenus et charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont les provisions pour créances douteuses, le passif éventuel, les remboursements de prestations de la sécurité de la vieillesse, les cotisations d'assurance-emploi, le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations sont examinées périodiquement et, à mesure que les ajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

RHDSC reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, le coût de fonctionnement net de RHDSC diffère selon qu'il soit présenté selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. De plus, puisque le compte d'assurance-emploi (AE) est un compte à fins déterminées consolidé, ses revenus et dépenses inclus dans l'état des résultats de RHDSC n'affectent pas les crédits parlementaires. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

Ressources humaines et Développement social Canada
Notes aux états financiers *(non vérifiés)*

(a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours :

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Coût de fonctionnement net	32 021 469	29 666 944
Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits:		
Ajouter (déduire) :		
Transactions nettes du compte d'assurance-emploi	3 302 393	2 268 843
Revenus non disponibles pour dépenser	667 361	551 576
Mauvaises créances	(417 289)	(367 849)
Amortissement	(61 054)	(72 343)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(34 746)	(32 486)
Ajustement aux subventions et aux contributions	17 177	(9 403)
Remboursements de dépenses de programmes	56 306	8 482
(Perte) gain net sur l'aliénation d'immobilisations	(249)	282
Diminution de la provision pour garantie de prêts et autres provisions	9 229	12 987
(Augmentation) des indemnités de départ à payer	(6 594)	(36 264)
Diminution (augmentation) des indemnités de vacances et de congés compensatoires	4 271	(3 605)
(Diminution) des charges payées d'avance	(1 582)	(1 774)
Frais légaux – Justice Canada	(6 298)	(6 067)
Reclassification d'immobilisations corporelles	5	1 758
	35 550 399	31 981 081
Rajustements pour les postes n'ayant aucune incidence sur le coût de fonctionnement net mais ayant une incidence sur les crédits:		
Ajouter (déduire):		
Paiements de prêts canadiens aux étudiants	1 231 928	1 331 300
Réduction de dette et remises sur prêts canadiens aux étudiants	3 504	97
Augmentation des charges payées d'avance	973	1 582
Acquisitions d'immobilisations corporelles	52 310	54 758
Transfert des travaux en cours aux immobilisations corporelles	(9 096)	(9 806)
Remboursement de contrat de location acquisition	28	1 484
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**36 830 046**	**33 360 496**

(b) Crédits fournis et utilisés :

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Crédit 1 – Dépenses de fonctionnement	655 567	588 073
Crédit 5 – Subventions et contributions	1 797 801	1 137 944
Crédit 7 – Radiation de dettes	424	-
Montants législatifs :		
Pensions de sécurité de la vieillesse	30 284 055	28 992 324
Prêts canadiens aux étudiants	1 231 928	1 331 300
Autres	3 669 239	1 434 290
Moins :		
Crédits disponibles pour emploi dans les exercices ultérieurs	(111)	(367)
Crédits annulés:		
Fonctionnement	(42 642)	(47 379)
Subventions et contributions	(766 058)	(75 649)
Radiation de dettes	(88)	-
Législatifs	(69)	(40)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**36 830 046**	**33 360 496**

(c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés :

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Encaisse nette fournie par le gouvernement	32 283 126	34 448 933
Revenus non disponibles pour dépenser	667 361	551 576
Variation de la situation nette du Trésor :		
Diminution (augmentation) des débiteurs et avances	647 748	(1 256 824)
Augmentation des passifs (autres que le Régime de pensions du Canada)	54 952	54 384
(Diminution) du Régime de pensions du Canada (RPC)	(97 267)	(2 620 193)
Transactions nettes au compte d'AE	3 302 393	2 268 843
Autres	(28 267)	(86 223)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**36 830 046**	**33 360 496**

4. Charges

Le tableau suivant présente le détail des charges par catégorie :

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Paiements de transfert et de prestations		
Prestations d'AE et mesures de soutien	14 077 937	14 418 190
Particuliers	32 786 425	29 938 701
Autres paliers gouvernementaux au Canada	1 026 411	450 624
Organismes à but non lucratif	694 845	687 811
Industrie	30 367	27 225
Autres pays et organisations internationales	2 645	2 578
Total des paiements de transfert	48 618 630	45 525 129
Fonctionnement		
Salaires et avantages sociaux	1 724 568	1 713 519
Services professionnels et spéciaux	416 295	371 297
Mauvaises créances sur les prêts canadiens aux étudiants	409 175	355 123
Dépenses administratives de l'AE	229 259	171 052
Location	193 464	172 563
Transport et télécommunication	122 962	113 807
Mauvaises créances	107 085	68 394
Amortissement	61 054	72 343
Autres	48 756	71 697
Total des charges de fonctionnement	3 312 618	3 109 795
Total des charges	**51 931 248**	**48 634 924**

Les charges de fonctionnement de RHDSC incluent les charges de fonctionnement consolidées du compte d'AE qui s'élèvent à 1 736 640 milliers $ (1 631 894 milliers $ en 2006).

5. Revenus

Le tableau suivant présente le détail des revenus par catégorie :

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Compte d'assurance-emploi :		
Cotisations d'assurance-emploi (AE)	17 109 171	16 916 659
Intérêts sur le compte d'AE	1 912 249	1 323 562
Pénalités et intérêts sur les comptes à recevoir de l'AE	95 550	78 706
Sous-total des revenus d'AE	19 116 970	18 318 927
Intérêts sur les prêts canadiens aux étudiants	497 421	360 579
Recouvrement des frais d'administration du régime de pension du Canada	278 911	270 345
Autres revenus	16 477	18 129
Total des revenus	**19 909 779**	**18 967 980**

6. Débiteurs et avances

Le tableau suivant présente le détail des débiteurs et avances :

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Débiteurs des autres ministères et organismes fédéraux		
Cotisations et remboursements de prestations d'AE à recevoir de l'Agence du revenu du Canada	1 253 655	1 501 075
Remboursements de prestations de sécurité de la vieillesse à recevoir de l'Agence du revenu du Canada	1 087 336	1 656 523
Autres	385 001	458 412
À recevoir d'entités externes au gouvernement fédéral :		
Paiements en trop d'AE à recouvrer	481 688	478 982
Amendes et pénalités sur l'AE	180 445	203 731
Intérêts courus sur les prêts à recevoir	443 893	436 255
Autres	586 451	345 192
Total des débiteurs	**4 418 469**	**5 080 170**

Moins :		
Provisions pour créances douteuses relatives aux débiteurs d'entités externes	(716 737)	(731 595)
Total des débiteurs nets	3 701 732	4 348 575
Avances aux commissions provinciales des indemnisations des employés	13 013	13 013
Avances aux employés	120	124
Total des débiteurs et avances	**3 714 865**	**4 361 712**

7. Prêts canadiens aux étudiants

Les prêts consentis en date du 1er août 2000 ou après sont opérés sous l'autorité de la section 6.1 de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, qui autorise RHDSC à contracter des accords de prêts directement avec les étudiants admissibles. En vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, les prêts directs et les prêts à risques partagés sont consentis sans intérêt à un étudiant à temps plein et ensuite portent intérêts soit à un taux variable supérieur de 2,5% au taux préférentiel ou à un taux fixe supérieur de 5,0% au taux préférentiel. La période de remboursement maximale est de 10 ans.

Les prêts consentis avant le 1er août 2000 incluent les prêts en circulation non recouvrés, lesquels représentent des sommes relatives aux prêts aux étudiants subrogés à la Couronne en vertu de *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* et en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*. En vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*, les prêts garantis sont consentis à un étudiant à temps plein sans intérêt et ensuite portent intérêts tel que stipulé par le Programme canadien de prêts aux étudiants. La période de remboursement maximale est de 10 ans.

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Prêts directs	9 430 977	8 199 049
Prêts garantis	435 395	554 910
Prêts à risques partagés	201 720	234 529
Escomptes non amortis sur les prêts à risques partagés en défaut	(191 635)	(222 803)
Provision pour créances douteuses	(1 915 512)	(1 737 620)
Total des prêts canadiens aux étudiants	**7 960 945**	**7 028 065**

Les radiations des prêts garantis et à risques partagés pour l'exercice se terminant le 31 mars 2007 s'élèvent à 159 millions $ (54 millions $ en 2006) et les paiements reçus sur des comptes radiés sont d'une valeur de 0,3 million $ (0,4 million $ en 2006).

8. Frais payés d'avance

Lorsque cela est nécessaire pour rencontrer les objectifs du programme et lorsque les dispositions de l'entente le permettent, des paiements de transfert peuvent être payés d'avance. Le montant payé d'avance ne peut excéder les dépenses prévues par le récipiendaire pour le mois d'avril. Les autres frais payés d'avances incluent les paiements anticipés de frais de poste, de location, d'entretien, de frais légaux et d'autres dépenses d'opération.

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Paiements de transfert payés d'avance	15 600	21 759
Autres charges payées d'avance	973	1 582
Total des frais payés d'avance	**16 573**	**23 341**

9. Immobilisations corporelles

Catégorie d'immobilisations	Coût					Amortissement cumulé					2007 Valeur comptable nette	2006 Valeur comptable nette
	Solde d'ouverture	Acquisitions dues au transfert d'activités	Acquisitions	Aliénations, radiations et ajustements	Solde de clôture	Solde d'ouverture	Acquisitions dues au transfert d'activités	Amortissement	Aliénations, radiations et ajustements	Solde de clôture		
	(en milliers de dollars)											
Machinerie & équipements	2 143	-	216	(35)	2 324	1 553	-	229	(35)	1 747	577	590
Matériel informatique	178 494	630	5 068	3 976	188 168	149 455	534	12 593	7 785	170 367	17 801	29 039
Logiciels	151 561	576	10 192	44	162 373	89 238	355	25 347	(19)	114 921	47 452	62 323
Autres équipements et mobilier	8 409	-	404	(125)	8 688	5 124	-	894	(124)	5 894	2 794	3 285
Véhicules automobiles	7 873	-	31	(668)	7 236	5 656	-	591	(563)	5 684	1 552	2 217
Location acquisition – Matériel informatique	11 578	-	-	(11 578)	-	9 263	-	-	(9 263)	-	-	2 315
Location acquisition – Autres équipements	1 136	-	-	-	1 136	1 070	-	66	-	1 136	-	66
Travaux en cours – logiciels développés à l'interne	13 701	-	18 929	(9 096)	23 534	-	-	-	-	-	23 534	13 701
Améliorations locatives	140 467	-	17 470	(2 868)	155 069	91 659	-	21 334	(2 599)	110 394	44 675	48 808
Total des immobilisations corporelles :	**515 362**	**1 206**	**52 310**	**(20 350)**	**548 528**	**353 018**	**889**	**61 054**	**(4 818)**	**410 143**	**138 385**	**162 344**

La charge d'amortissement pour l'exercice se terminant le 31 mars 2007 est de 61,1 million $ (72,3 million $ en 2006).

10. Créditeurs et charges à payer

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Salaires courus à payer	92 890	49 860
Comptes à payer et charges à payer à des entités externes	735 686	829 980
Comptes à payer et charges à payer à d'autres ministères et organismes du gouvernement fédéral	299 486	151 330
Provision pour paiements alternatifs aux provinces non participantes au programme des prêts canadiens aux étudiants	78 835	105 065
Provision pour garantie de prêts	29 279	38 508
Autres créditeurs et charges à payer	2 556	4 392
Total des créditeurs et charges à payer	**1 238 732**	**1 179 135**

11. Avantages sociaux des employés

(a) Prestations de retraite: Les employés du ministère participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2% par année de services validables multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec et sont indexées selon l'inflation.

Tant les employés que le ministère versent des cotisations couvrant le coût du régime. Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007, les charges s'élèvent à 167,7 millions $ (180 millions $ en 2006), soit environ 2,2 fois les cotisations des employés (2,6 en 2006). La responsabilité du ministère relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

(b) Indemnités de départ : Le ministère verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Le couru pour indemnités de départ est établi à partir d'un pourcentage déterminé par le Conseil du Trésor, appliqué à la masse salariale totale du ministère au 31 mars. Le Conseil du Trésor détermine le pourcentage basé sur une évaluation actuarielle du passif futur pour le gouvernement fédéral dans son ensemble. Le taux au 31 mars 2007 était de 23,64% (23,2% au 31 mars 2006). Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Obligation au titre des prestations constituées, début de l'exercice	291 404	255 140
Augmentation due aux transferts d'activités	942	-
Charge pour l'exercice	53 209	62 009
Prestations versées pendant l'exercice	(46 615)	(25 745)
Obligation au titre des prestations constituées, fin de l'exercice	**298 940**	**291 404**

12. Rentes sur l'État

RHDSC administre le compte des rentes sur l'État. Ce compte a été constitué par la *Loi relative aux rentes sur l'État*, et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*. Cette dernière a mis fin à la vente en 1975 de rentes sur l'État. Le compte est évalué sur une base actuarielle à chaque exercice, et le déficit ou l'excédent est imputé ou crédité sur le Trésor.

L'objectif de la *Loi relative aux rentes sur l'État* était d'encourager les Canadiens à pourvoir à leurs besoins futurs par l'achat de rentes sur l'État.

Les rentrées et autres crédits comprennent les primes reçues, les fonds réclamés sur le Trésor pour les rentiers précédemment introuvables, l'intérêt gagné et tout virement requis afin de combler le déficit actuariel. Les paiements et autres débits représentent le paiement de rentes acquises, la valeur de rachat des prestations de décès, les remboursements et retraits de primes, les excédents actuariels et les postes non réclamés virés aux recettes non fiscales. Les montants reliés aux rentes non réclamées, concernant les rentiers introuvables, sont virés aux recettes non fiscales.

Les recettes totales ont été de 23,4 millions $ (24,5 millions $ en 2006), dont 22,5 millions $ (24,4 millions $ en 2006) représentaient l'intérêt de 7% crédité au compte. Les primes reçues totalisaient 21 253 $ (8 200 $ en 2006). Les déboursés de 48,3 millions $ (51 millions $ en 2006) étaient principalement composés de 47,9 millions $ (50,5 millions $ en 2006) versés au titre des rentes échues. Un montant de 71 877 $ (98 379 $ en 2006) a été utilisé pour rembourser des primes au moment du décès, avant l'échéance ou lorsque la rente aurait été trop minime, et un montant de 180 781 $ (202 346 $ en 2006) provenant de rentes non réclamées a été transféré au Trésor.

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Comptes des rentes sur l'État, début de l'exercice	347 337	377 266
Rentrées et autres crédits	22 765	24 726
Paiements et autres débits	(50 807)	(54 655)
Comptes des rentes sur l'État, fin de l'exercice	**319 295**	**347 337**

13. Dû au Régime de pensions du Canada

Le ministre de RHDSC, au nom du gouvernement du Canada, est responsable de l'administration du Régime de pensions (RPC) du Canada. Les opérations financières du RPC ne font pas partie de l'organisation déclarante RHDSC puisque le RPC est contrôlé conjointement par le gouvernement fédéral et les provinces participantes. Établi en 1965, le RPC s'applique au Canada tout entier, à l'exception de la province de Québec qui possède un régime comparable.

Le Régime de pensions du Canada est un régime d'assurance sociale mixte et obligatoire conçu pour assurer une mesure de protection aux travailleurs canadiens et leurs familles contre les pertes de revenus découlant de la retraite, l'incapacité ou le décès.

Selon les dispositions actuelles, toutes les pensions, les prestations et tous les frais d'administration du Régime sont financés par les cotisations que versent les employés, les employeurs, les personnes travaillant à leur propre compte, et par les revenus provenant du placement des fonds.

Le compte du RPC (le Compte) a été établi dans les comptes du Canada en vertu de la Loi du RPC pour enregistrer les cotisations, les intérêts, les pensions et les prestations et les frais d'administration du Régime. Le compte enregistre également les sommes transférées au Fonds de placement du RPC et à l'Office d'investissement du RPC ou reçues de ces derniers.

Les revenus et les charges sont portés en augmentation et en diminution du passif. Le détail des revenus, des charges, des actifs et des passifs du Compte est disponible dans les états financiers consolidés vérifiés distincts du Régime. Le solde du passif pour RHDSC représente le solde des actifs déposés au Trésor.

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Régime de pensions du Canada, début de l'exercice	150 851	2 771 044
Rentrées et autres crédits	59 563 344	55 319 600
Paiements et autres débits	(59 660 611)	(57 939 793)
Régime de pensions du Canada, fin de l'exercice	**53 584**	**150 851**

14. Autres passifs

Entente de développement du marché du travail – Ontario : Le 1er janvier 2007, RHDSC et le gouvernement de la province de l'Ontario (Ontario) ont signé une Entente de développement du marché du travail selon laquelle la conception et l'exécution des prestations d'emploi actives et des mesures de soutien ont été dévolues à la province. Un compte à fins déterminées fut créé pour enregistrer le dépôt des paiements reçus de l'Ontario afin d'appuyer les accords administratifs intérimaires.

Compte d'assurance du service civil : Ce compte a été établi par la *Loi sur l'assurance du service public*, afin de permettre au ministre des Finances de verser certaines prestations de décès, établies en vertu de contrats, aux fonctionnaires nommés dans des postes à durée indéterminée de tout secteur de la fonction publique. Aucun nouveau contrat n'a été émis depuis l'entrée en vigueur, en 1954, du régime de prestations supplémentaires de décès pour la fonction publique et les forces canadiennes dans le cadre de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de la *Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes*. À compter d'avril 1997, le ministère RHDSC a assumé la responsabilité de l'administration et de l'évaluation actuarielle de la *Loi sur l'assurance du service civil*.

Autres passifs : Ce compte inclut d'autres fonds dans lesquels se trouvent des catégories spéciales de transactions de revenus et de dépenses de certains comptes pour lesquels une loi habilitante exige que ces revenus soient réservés et que les dépenses relatives soient imputées à même ces revenus. Les dépenses et les revenus sont comptabilisés comme des augmentations ou des diminutions du compte de passif et ne sont pas comptabilisés à ce titre dans les livres de RHDSC.

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Entente de développement du marché du travail (EDMT) – Ontario	30 780	-
Compte d'assurance du service civil	6 133	6 284
Autres passifs	8 756	9 058
Total des autres passifs	**45 669**	**15 342**

15. Avoir du Canada

Le ministère inclut dans ses revenus et ses dépenses les transactions relatives au programme d'assurance-emploi. La *Loi sur l'assurance-emploi* et ses règlements exigent que les contributions de l'employeur et de l'employé ainsi que les revenus qui y sont associés soient séparés et que les dépenses associées soient imputées contre ces revenus.

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Avoir spécifique au compte d'AE, début de l'exercice	50 816 262	48 547 419
Revenus relatifs au programme d'AE	19 116 970	18 318 927
Dépenses relatives au programme d'AE	(15 814 577)	(16 050 084)
Avoir spécifique au compte d'AE, fin de l'exercice	54 118 655	50 816 262
Avoir non-spécifique	(44 297 175)	(41 288 053)
Avoir du Canada	**9 821 480**	**9 528 209**

Ressources humaines et Développement social Canada
Notes aux états financiers *(non vérifiés)*

16. Transfert d'activités

Le 12 septembre 2005, le Premier ministre a annoncé une restructuration importante du gouvernement. En date du 1er avril 2006, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) a transféré le Secteur des programmes d'accès publics au ministère, sous l'initiative Service Canada, ce qui inclut les quatres secteurs suivants : Site du Canada, Publiservice, Centre de renseignements du Canada et Passerelles et regroupements. Les montants de l'an dernier n'ont pas été redressés et par conséquent ne reflètent pas le transfert. L'incidence sur l'état consolidé de la situation financière pour 2007 s'établit comme suit:

	2007
	(en milliers de dollars)
Actifs	
Actifs financiers	
Débiteurs et avances	901
Actifs non financiers	
Immobilisations corporelles (Note 9)	317
Total	**1 218**
Passifs	
Créditeurs et charges à payer	3 174
Indemnités de départ (Note 11)	942
Indemnités de vacances et congés compensatoires	234
	4 350
Avoir du Canada	(3 132)
Total	**1 218**

La majorité des revenus et dépenses pour ces programmes sont demeurés sous la responsabilité de TPSGC durant l'exercice 2006-2007 étant donné que les crédits relatifs à ce programme ne seront alloués au ministère qu'à compter de l'exercice 2007-2008. Les données comparatives ne sont pas disponibles puisque les informations financières nécessaires ne peuvent être déterminées de façon raisonnable.

17. Passif éventuel

(a) Réclamations et litiges

Des réclamations, litiges et griefs ont été effectués auprès du ministère dans le cours normal de ses opérations. Certains passifs éventuels peuvent devenir des obligations réelles selon que certains événements futurs se produisent ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque de se produire ou de ne pas se produire et si l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, on comptabilise un passif estimatif et une charge est inscrite dans les états financiers. Basé sur l'avis légal de Justice Canada sur les passifs éventuels, aucun passif n'a été enregistré dans les livres du ministère au 31 mars 2007.

(b) Prêts garantis

Des pertes sur des prêts garantis sont comptabilisées dans les comptes lorsqu'il est probable qu'un paiement sera effectué afin d'honorer la garantie et lorsqu'un montant de la perte anticipée peut être raisonnablement estimé. Le montant de la provision pour pertes est déterminé en prenant en considération les pertes historiques ainsi que les conditions économiques actuelles. L'augmentation ou la diminution de la provision pour pertes de prêts entre les années est comptabilisée à titre de dépenses de fonctionnement. En date du 31 mars 2007, RHDSC a garanti les créances suivantes :

	Limite autorisée	Passif éventuel
	(en milliers de dollars)	
Prêts garantis en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	10 781 963	177 451

En vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*, RHDSC garantit des prêts effectués par des banques, des mutuelles de crédit et autres institutions à des étudiants admissibles. Les clauses de remboursement sont établies en fonction de la fréquentation d'un établissement d'enseignement reconnu. En date du 31 mars 2007, RHDSC a enregistré une provision pour pertes sur prêts reliée aux prêts garantis de 29,2 millions $ (38,5 millions $ en date du 31 mars 2006).

18. Obligations contractuelles

De par leur nature, les activités de RHDSC peuvent donner lieu à des contrats et des obligations importants en vertu desquels RHDSC s'engage à effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années, lors de la prestation de services ou de la réception de biens. Voici les principales obligations contractuelles pour lesquelles une estimation raisonnable peut être faite :

	2008	**2009**	**2010**	**2011**	**2012 et exercices ultérieurs**	**Total**
	(en milliers de dollars)					
Paiements de transfert	1 054 664	520 615	53 682	1 190	-	1 630 151
Fonctionnement et Entretien	120 000	28 000	-	-	-	148 000
Total des obligations contractuelles	**1 174 664**	**548 615**	**53 682**	**1 190**	**-**	**1 778 151**

19. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, RHDSC est apparenté à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. Le ministère conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, le ministère reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué à la partie a).

(a) Services fournis gratuitement:

Au cours de l'exercice, RHDSC a reçu des services gratuitement d'autres ministères. Ces services incluent notamment les cotisations de l'employeur au plan d'assurance médical et dentaire ainsi que des frais juridiques. Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats du ministère:

	2007	2006
	(en milliers de dollars)	
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires payées par le Secrétariat du conseil du Trésor	29 600	29 054
Services juridiques fournis par Justice Canada	5 146	3 432
Total des services fournis gratuitement	**34 746**	**32 486**

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficience et l'efficacité de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, qui comprennent les services de paye et d'émission des chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et les services de vérification offerts par le Bureau du vérificateur général, ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats du ministère.

(b) Ententes signées avec d'autres ministères:

RHDSC, via l'initiative Service Canada (SC), a plusieurs ententes avec d'autres ministères fédéraux du gouvernement afin d'offrir aux Canadiens un meilleur accès aux programmes et aux services. Au 31 mars 2007, SC avait signé des ententes avec les ministères suivants : Agriculture et Agroalimentaire Canada, Anciens combattants Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, Agence des services frontaliers du Canada, Passeport Canada, Transport Canada, Travaux public et services gouvernementaux Canada, Défense nationale, Commission de la fonction publique du Canada, Gendarmerie royale du Canada, Patrimoine canadien, Résolution des questions des pensionnats indiens Canada et Pêches et Océans Canada.

20. Information comparative

Les chiffres de l'exercice précédent ont été reclassifiés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée pour l'exercice en cours.

Autres éléments d'intérêt

Table des matières

207 Section IV Autres éléments d'intérêt

210 Programmes contribuant à la réalisation des priorités par résultat stratégique

210 Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social

210 Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage

216 Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, productifs, où règne la coopération, et des normes internationales du travail efficaces

217 Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

223 Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service

225 Sites Internet

226 Index

Programmes contribuant à la réalisation des priorités par résultat stratégique

Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social

Activité de programme : Recherche, politique et communication

L'activité de programme relative à la recherche, à la politique et à la communication assure un leadership stratégique en mettant l'accent sur les partenariats nationaux et internationaux qui favorisent l'élaboration de programmes et de politiques assortis de fonctions de vérification, d'évaluation et de recherche. Elle contribue aussi, par la planification et les communications, à la réalisation des objectifs stratégiques et opérationnels du Ministère.

Politique stratégique

Le Ministère tâche de relever les défis en matière de développement social et de capital humain qui se présentent aux Canadiens en trouvant des solutions stratégiques et innovatrices. Pour donner suite aux engagements pris par le gouvernement dans le domaine des ressources humaines et du développement social, le Ministère se dote de cadres et de stratégies de base sur le plan des politiques. Ces cadres et stratégies permettent aussi de reconnaître les enjeux nouveaux pour les Canadiens.

Connaissances, analyse, vérification et évaluation

Les activités de gestion du savoir, de vérification et d'évaluation favorisent une rigoureuse reddition de comptes, l'adoption de politiques et de programmes innovateurs et répondant aux besoins, et un processus décisionnel fondé sur des faits par les gouvernements, les organismes publics, les entreprises, les collectivités, les familles et les citoyens.

Affaires publiques et engagement

Le Ministère organise des activités de mobilisation en vue d'élaborer des politiques et des programmes améliorés en sollicitant le point de vue des Canadiens et en enrichissant le savoir et la recherche.

Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage

Activité de programme : Marché du travail

Les programmes du marché du travail incluent des prestations de revenu et des mesures actives d'emploi qui apporte un soutien du revenu temporaire aux travailleurs admissibles et permet aux Canadiens de perfectionner leurs compétences, de maintenir ou d'améliorer leur gain d'emploi et d'être plus adaptés aux fluctuations du marché du travail.

Assurance-emploi

Les programmes d'assurance-emploi favorisent le bien-être individuel, la stabilité économique et un marché du travail souple en fournissant un soutien du revenu temporaire aux chômeurs admissibles en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'assurance-

emploi englobe une vaste gamme de prestations visant à répondre aux besoins des travailleurs et du marché du travail.

Prestations du Régime d'assurance-emploi – Ce programme procure une aide financière temporaire aux personnes sans emploi (y compris les pêcheurs indépendants) pendant qu'elles cherchent du travail ou qu'elles partagent un emploi, ainsi qu'aux personnes qui doivent s'absenter temporairement du travail pour cause de maladie, en raison d'une grossesse et de la naissance d'un enfant, pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ou pour prodiguer des soins à un membre de leur famille gravement malade qui risque fortement de mourir. Cette mesure temporaire de soutien du revenu est offerte aux chômeurs en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Par une entente conclue avec le gouvernement canadien en janvier 2006, la province de Québec verse ses propres prestations de maternité et d'assurance parentale à sa population plutôt que par le Régime d'assurance-emploi.

http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/ae/menu/accueilae.shtml.

Voici les activités opérationnelles relatives aux prestations d'assurance-emploi :

Traitement des demandes – Évaluation des demandes d'assurance-emploi, calcul et attribution des prestations, afin de déterminer le droit et l'admissibilité à des prestations.

Appels – Cette disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi* accorde un droit d'appel aux demandeurs, aux employeurs et à la Commission d'assurance-emploi. Il y a quatre niveaux d'appel : le Conseil arbitral, l'Arbitre, la Cour fédérale et la Cour suprême du Canada.

Enquête et contrôle – Activités de prévention, de dissuasion et de détection et mesures de contrôle visant à empêcher l'abus et la fraude contre le Programme d'assurance-emploi.

Gestion du programme et amélioration des services – Orientation fonctionnelle et stratégique, services actuariels, mesure du rendement et présentation de l'information sur le rendement, et services aux employeurs, dont la réduction des primes.

Perception des primes d'assurance-emploi – Paiements à l'Agence du revenu du Canada pour la perception des primes d'assurance-emploi, les décisions en matière d'assurabilité et les appels connexes pour le compte de la Compte de la Commission d'assurance-emploi.

http://www.cra-arc.gc.ca/menu-f.html

Programmes d'emploi

Les programmes et les services d'emploi sont financés par le Trésor et en vertu de la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ils visent à aider les Canadiens, notamment les adultes sans emploi et les groupes cibles, tels les jeunes et les Autochtones, à développer leurs compétences, et à les encourager à devenir autonomes, à se prendre en main et à devenir autonomes.

Prestations d'emploi et mesures de soutien

La Partie II de la Loi sur l'assurance-emploi autorise l'élaboration et l'exécution du Programme de prestations d'emploi et de mesures de soutien afin d'aider les participants qui sont en chômage à se préparer à travailler, à trouver un emploi et à le conserver, et d'appuyer les organismes, les entreprises et les collectivités qui offrent des services de recherche d'emploi.

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/sc.shtml.

Transferts en vertu des ententes de développement du marché du travail

Dans le cadre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, des ententes sur le développement du marché du travail ont été conclues avec l'ensemble des provinces et des territoires, notamment une entente récemment conclue avec l'Ontario le 1er janvier 2007. Huit d'entre elles ont pris la forme d'une entente de transfert selon laquelle six provinces et deux territoires ont pris en charge l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et de services provinciaux et territoriaux analogues au Programme des prestations d'emploi et des mesures de soutien. En vertu d'ententes sur le développement du marché du travail cogérées dans quatre provinces et un territoire, les prestations d'emploi et les mesures de soutien sont conçues et gérées conjointement par Service Canada, Ressources humaines et Développement social Canada, et par la province ou le territoire. Il existe des programmes pancanadiens gérés par RHDSC pour l'examen des questions et des priorités d'envergure nationale ou multirégionale relativement au marché du travail.

http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/lmda-edmt/description_f.asp

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones

Cette stratégie est conçue pour aider les Autochtones à se préparer à travailler, à trouver un emploi et à le conserver, ainsi qu'à renforcer leur capacité de développement des ressources humaines. Elle est offerte par la voie de 80 ententes sur le développement des ressources humaines autochtones au pays. La stratégie regroupe la plupart des programmes du Ministère à l'intention des Autochtones.

http://srv119.services.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/HomePage1_f.asp

Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones

Ces partenariats sont le complément de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et constituent un programme géré à l'échelle nationale qui vise à favoriser la collaboration entre les groupes autochtones, le secteur privé et les gouvernements provinciaux et territoriaux. Il s'agit d'offrir des emplois viables aux Autochtones dans l'exploitation d'importants débouchés économiques à grande échelle (comme l'exploitation de mines de diamant, l'exploration et la prospection de pétrole et de gaz, ainsi que grands projets forestiers), se traduisant par des avantages à long terme pour les collectivités, les familles et les personnes d'appartenance autochtone.

http://srv119.services.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/asep/asep_f.asp

Stratégie emploi jeunesse

Les programmes relevant de la Stratégie emploi jeunesse servent à bien préparer les jeunes Canadiens à prendre leur place sur un marché du travail en évolution et à y réussir. Cette stratégie est mise en application de concert avec le secteur privé et des organisations non gouvernementales grâce aux efforts collectifs de 12 ministères, organismes et sociétés du palier fédéral sous la direction du Ministère. Les mesures relevant de cette stratégie visent les jeunes de 15 à 30 ans en situation de chômage ou de sous-emploi. C'est une stratégie nationale qui prévoit un large éventail d'initiatives dans le cadre de trois programmes : Connexion compétences, Expérience emploi été et Objectif carrière.

http://www.jeunesse.gc.ca

Initiative de sensibilisation des jeunes : Il s'agit d'une initiative financée suivant la Partie II de l'AE qui est complémentaire des programmes de la Stratégie emploi jeunesse. Elle procure aux jeunes Canadiens une information exacte qui leur permet de faire de bons choix de carrière. En outre, les employeurs pourront mieux trouver des jeunes bien préparés pour répondre à leur besoin de main-d'œuvre dans l'avenir.

Adaptation au marché du travail

Il s'agit d'une initiative visant à aider les employeurs et les travailleurs à éviter les mises à pied temporaires et à maintenir leur compétence par des interventions rapides en cas d'urgence.

Communautés minoritaires de langue officielle

Fonds habilitant pour les communautés minoritaires de langue officielle – Ressources humaines et Développement social Canada verse des fonds à des organismes désignés, à des regroupements de développement économique et d'employabilité et à des comités d'employabilité et du développement économique communautaire des communautés minoritaires de langue officielle par la voie d'ententes de contributions. Les fonds servent au maintien des activités pour les organisations qui favorisent le développement des ressources humaines, la croissance économique, ainsi que la création d'emplois et le maintien des emplois dans les communautés minoritaires de langue officielle.

http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/dgpe/slocc/fonds_dhabi.shtml

Autres

Programme de partage d'emploi

Le Programme de partage d'emploi permet aux employeurs de garder les travailleurs et d'éviter les mises à pied pendant les périodes temporaires de ralentissement du travail, tout en permettant aux employés de maintenir leurs compétences.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf_tp.shtml

Initiative ciblée pour les travailleurs âgés

Cette initiative fédérale-provinciale-territoriale à frais partagés d'une durée de deux ans vise à aider les travailleurs âgés au chômage dans les collectivités touchées par une forte réduction des effectifs ou des fermetures d'entreprises, ou par un chômage élevé, grâce à des programmes destinés à les réintégrer sur le marché du travail. Elle est offerte grâce à des ententes bilatérales avec les provinces et les territoires qui doivent identifier les collectivités touchées, ainsi que déterminer la conception et les modes d'exécution des projets.

Cette initiative intérimaire a été mise en place pendant qu'est entreprise une étude de faisabilité pour déterminer les mesures actuelles et possibles qui permettraient de relever les problèmes auxquels les travailleurs âgés déplacés sont confrontés.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdc/pcpe/icta.shtml

Activité de programme : Compétences en milieu de travail

L'activité de programmes Compétences en milieu de travail favorise la collaboration des partenaires de l'industrie et des intervenants en vue de déterminer et de faire valoir les problèmes relatifs à l'acquisition et à la reconnaissance des compétences, de manière à tenir compte des réalités des milieux de travail canadiens sur un marché du travail en évolution rapide. Cette activité de programmes élabore et diffuse également de l'information et des connaissances qui sont essentielles au bon fonctionnement du marché du travail.

Partenariats en milieu de travail

Ces partenariats sont établis avec l'industrie et le réseau de l'apprentissage afin que les Canadiens aient les compétences et les connaissances requises en milieu de travail. Les activités se répartissent selon les principaux programmes ou domaines ci-après.

Programme des conseils sectoriels

Les conseils sectoriels sont des partenariats nationaux officiels composés d'entreprises et de travailleurs qui s'occupent du développement des ressources humaines et des compétences professionnelles sur le plan sectoriel. Les contributions versées par le programme servent à des activités de recherche et sont axées sur des projets proposés par les conseils sectoriels et d'autres organisations nationales (de nature sectorielle) qui s'occupent des questions relatives aux compétences et à l'apprentissage.

Le Programme des conseils sectoriels appuie les activités des conseils sectoriels, c'est-à-dire :

- la prévision et l'analyse du marché du travail;
- les normes professionnelles nationales;
- le programme de formation axée sur les besoins de l'industrie;
- les outils de développement des compétences, dont le cyberapprentissage;
- les initiatives sur les compétences essentielles;
- l'intégration des travailleurs formés à l'étranger.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml

Métiers et apprentissage

La Direction met en œuvre la Stratégie des métiers et de l'apprentissage en collaboration avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage et elle propose des orientations et fournit des avis à Service Canada pour la mise en œuvre du nouveau programme de Subventions incitatives aux apprentis. La Direction collabore aussi avec les provinces et les territoires par l'intermédiaire du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage afin de faciliter et d'accroître la mobilité de la main-d'œuvre des travailleurs des métiers spécialisés; et elle collabore avec des partenaires et des parties intéressées des secteurs public et privé en vue de renforcer les systèmes d'apprentissage au Canada afin qu'ils puissent mieux répondre aux exigences de l'économie du savoir.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imammo.shtml

Programme des normes interprovinciales du sceau rouge

Il s'agit d'un programme interprovincial visant à faciliter la mobilité par un régime interprovincial d'agrément reposant sur des normes professionnelles et des examens nationaux pour 49 métiers. Il encourage en outre la normalisation des programmes provinciaux et territoriaux de formation et d'agrément en apprentissage. Les apprentis qui ont achevé leur formation et qui sont devenus des compagnons agréés peuvent faire apposer le Sceau rouge sur leur certificat de reconnaissance au terme de leur apprentissage en réussissant à l'examen interprovincial fondé sur les normes du Sceau rouge.

http://www.sceau-rouge.ca/Site/index_f.htm

Fonds d'infrastructure du centre de formation

Le Fonds d'infrastructure du Centre de formation était un projet pilote sur trois ans visant à favoriser, par des fonds fédéraux, de plus gros investissements par les syndicats et les employeurs pour l'acquisition de matériel moderne dans les centres de formation patronaux-syndicaux. Le fonds a été supprimé en septembre 2006.

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/prh/ficf/index.shtml

Initiative des compétences en milieu de travail

Cette initiative sert à subventionner des projets fondés sur des partenariats qui servent à mettre à l'essai et à évaluer des approches novatrices fondées sur les résultats pour le développement des compétences des employeurs et des Canadiens qui occupent un emploi.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/cmt/initiatives/icmt/index.shtml

Groupe de partenaires du milieu du travail

Le groupe était un lieu d'échange de points de vue et de renseignements pour l'industrie canadienne et le gouvernement du Canada et il était en mesure de faire des recherches portant sur les compétences en milieu de travail. Il avait été appelé à mobiliser l'industrie canadienne, les partenaires du domaine de l'éducation et les gouvernements dans la voie de l'intégration du milieu de travail au système d'apprentissage au Canada. Le Groupe de partenaires du milieu de travail a été dissous en septembre 2006.

Travailleurs étrangers et immigrants

Ce programme sert à aider les personnes formées à l'étranger à intégrer le marché du travail au Canada et à y participer effectivement, et il favorise la mobilité interprovinciale des travailleurs formés à l'étranger ou au pays. Ce travail se fait en collaboration avec les partenaires et les intervenants provinciaux et territoriaux de tout le pays, ce qui comprend les autres ministères fédéraux, l'industrie et les organismes de réglementation. Ce sont des activités qui se répartissent entre quatre programmes ou secteurs.

Reconnaissance des titres de compétence étrangers

Ce programme sert à subventionner des activités liées à l'acquisition de connaissances et à la réalisation de projets qui sont proposés par divers intervenants comme les conseils sectoriels, les groupes industriels, les organismes de réglementation, les provinces et les territoires et les établissements d'enseignement, qui s'occupent des questions relatives à l'évaluation et à la reconnaissance des titres de compétence étrangers.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/cmt/initiatives/icmt/index.shtml

Portail immigration « se rendre au Canada »

Le Portail immigration « Se rendre au Canada » offre aux candidats à l'immigration, aux étudiants, aux travailleurs et aux nouveaux venus des renseignements, des services et des outils qui les aideront à prendre une décision éclairée s'ils veulent venir au Canada et qui faciliteront leur intégration au marché du travail et à la société. Le Programme Compétences en milieu de travail est chargé d'améliorer la section Travailler au Canada du portail.

http://www.directioncanada.gc.ca/.

Programme des travailleurs étrangers

Le Programme des travailleurs étrangers aide les employeurs canadiens à combler leurs besoins en ressources humaines en facilitant l'entrée de travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs du marché du travail où des pénuries professionnelles sont manifestes, tout en tenant compte des efforts des employeurs en vue de recruter et d'embaucher des Canadiens.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/competence/travailleurs_etrangers/index.shtml

Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre

Ce programme coordonne les activités fédérales en vue d'améliorer la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre dans le cadre de l'Accord sur le commerce intérieur, de sorte que les travailleurs qui se qualifient dans une province ou un territoire puissent aussi faire reconnaître leurs compétences ailleurs au pays.

Information sur les compétences et le marché du travail

Le Programme d'information sur les compétences et le marché du travail aide les demandeurs d'emploi (qui ont déjà un emploi ou qui sont au chômage), les personnes devant faire un choix de carrière, les orienteurs professionnels, les fournisseurs de services d'emploi, les employeurs, les établissements d'enseignement ou d'apprentissage et les organismes de développement communautaire à prendre des décisions éclairées visant les compétences, les ressources humaines et le marché du travail. Ce programme, avec les produits et services qui s'y rattachent, contribue au bon fonctionnement du milieu de travail. Il comprend trois grands secteurs d'activité.

Classification nationale des professions

La Classification nationale des professions est une nomenclature normalisée qui décrit les fonctions qu'exercent les Canadiens sur le marché du travail. Elle fait autorité au Canada en ce qui concerne l'information relative aux professions. Elle classifie et décrit 520 groupes de base et comprend plus de 30 000 titres professionnels.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/prh/cnp/cnp_index.shtml

Compétences essentielles

Ce sont les compétences au travail, à domicile et dans la société qui sont essentielles à l'acquisition de toutes les autres compétences, comme les compétences techniques liées à l'emploi, afin que les personnes puissent évoluer avec leur travail et s'adapter à l'évolution du milieu de travail et de la main-d'œuvre. L'Initiative des compétences essentielles vise à relever le niveau de ces compétences chez les Canadiens qui entrent ou se trouvent déjà sur le marché du travail. Le point de départ est l'établissement de profils qui indiquent comment les compétences essentielles sont exploitées dans diverses professions avec leur degré de complexité. Ces profils présentent aussi des spécimens d'« outils de travail concrets ». Les partenariats formés avec les provinces et les territoires et les autres intervenants en milieu de travail contribuent à enrichir les connaissances à la base des compétences essentielles, à promouvoir la compréhension et l'utilisation de ces compétences en milieu de travail et à créer des outils et autres ressources qui faciliteront leur intégration au milieu de travail.

http://www.rhdsc.gc.ca/competencesessentielles

Information sur le marché du travail

Les activités d'élaboration des politiques et de recherche du programme Information sur le marché du travail visent à favoriser l'amélioration de l'information sur les compétences sur le marché du travail et l'homogénéité dans l'ensemble du Canada des renseignements, produits et services relatifs à l'IMT. Par l'intermédiaire de RHDSC et de Service Canada, il procure de l'information sur les sujets suivants : les perspectives d'emploi sur les plans national et régional; les perspectives d'emploi sur le plan local; les salaires; les compétences et la formation nécessaires selon les professions; les possibilités d'emploi et de formation. Service Canada offre aussi des services d'annonce, de recherche, d'avertissement et d'appariement d'emploi aux demandeurs et aux employeurs.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imt.shtml

http://www.guichetemplois.gc.ca/;

http://www.labourmarketinformation.ca.

Autres

Subvention incitative aux apprentis

Cette subvention vise à réduire les obstacles financiers auxquels se heurtent de nombreux Canadiens qui veulent entreprendre une carrière dans les métiers spécialisés. Elle est offerte aux apprentis enregistrés qui ont terminé leur première ou leur deuxième année dans un programme des métiers du Sceau rouge à partir du 1er janvier 2007. Pour se renseigner sur les modalités de demande et les conditions d'admissibilité, consulter le site Web de Ressources humaines et du Développement social à

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/prh/corporatif/apprentissage/subvention_incitative_app.shtml

Outre la Subvention incitative aux apprentis, le gouvernement a annoncé dans son budget de 2006 deux autres mesures, un crédit d'impôt à la création d'emploi pour apprentis et une déduction pour les outils des personnes de métier, qui visent toutes à reconnaître la contribution importante que les apprentis et les personnes de métier apportent à l'économie canadienne. Pour plus d'information sur ces mesures de nature fiscale, consulter le site

http://www.cra-arc.gc.ca/whatsnew/apprenticeship-e.html

Activité de programme : Apprentissage

Cette activité vise à aider les Canadiens à acquérir la formation et les compétences qui leur permettront de participer davantage à l'économie et à la société axées sur le savoir. Les programmes de ce volet, dont certains sont des programmes législatifs et d'autres non, sont offerts à l'échelle nationale. Les dépenses de fonctionnement sont financées par le Trésor et le Compte d'assurance-emploi.

Aide financière aux étudiants

Programme canadien de prêts aux étudiants
Aide au remboursement et à la gestion de la dette
Subventions canadiennes d'accès
Subventions canadiennes pour études

Le Programme canadien de prêts aux étudiants, ce qui comprend les Subventions canadiennes d'accès et les Subventions canadiennes pour études, favorisent l'accès aux études postsecondaires pour les étudiants qui ont un besoin financier manifeste en leur offrant des prêts et des subventions afin de réduire les obstacles financiers. Le programme offre en outre des mesures de gestion des dettes pour aider les emprunteurs à effectuer le remboursement, ce qui inclut l'exemption d'intérêt, la réduction de la dette en cours de remboursement et la radiation des prêts en cas d'invalidité permanente ou de décès d'un emprunteur qualifié.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-gxr.shtml

http://www.cibletudes.ca/cgi-bin/gateway/canlearn/fr/parent.asp

Programme canadien pour l'épargne-études

Subvention canadienne pour l'épargne-études et bons d'études canadiens

Le Programme canadien pour l'épargne-études comprend la Subvention canadienne pour l'épargne-études et le Bon d'études canadien. Ce programme offre des subventions pour encourager les Canadiens à investir dans des régimes enregistrés d'épargne-études en vue des études postsecondaires de leurs enfants. Le Bon d'études canadien s'adresse expressément aux familles canadiennes à faible revenu afin qu'elles épargnent en vue des études de leurs enfants.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cgs-gxr.shtml

Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes

Le 23 mars 2006, le Conseil du Trésor a approuvé la fusion en un seul programme de trois des programmes de subventions et de contributions du Ministère. Ainsi, le nouveau Programme d'apprentissage des adultes, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles réunit le Programme national d'alphabétisation, le Bureau des technologies d'apprentissage et le Programme des initiatives d'apprentissage dans un même cadre de modalités et autres conditions. Le programme fonctionne par le truchement de subventions et contributions non législatives. Ses principaux objectifs sont les suivants :

- promouvoir l'apprentissage continu par la réduction des obstacles autres que financiers à l'apprentissage par les adultes;
- faciliter la création de possibilités afin que les Canadiens puissent acquérir la formation, les compétences de base et les compétences essentielles nécessaires pour participer à une économie et à une société axées sur le savoir.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/PAAACEA.shtml

Mobilité académique internationale

Le programme Mobilité académique internationale favorise l'acquisition de compétences et de connaissances sur le plan international par les étudiants canadiens, et favorise la création de liens internationaux entre les établissements d'études postsecondaires.

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, productifs, où règne la coopération, et des normes internationales du travail efficaces

Activité de programme : Travail

L'activité de programme du Travail assure la promotion et le soutien de relations industrielles stables et d'un milieu de travail sécuritaire, juste, sain, équitable et productif dans l'administration de la main-d'œuvre fédérale. Elle recueille et diffuse de l'information sur le travail et les milieux de travail, elle représente le Canada aux activités internationales en matière de travail, elle préconise des relations syndicales-patronales constructives et elle fait en sorte que les normes du travail minimales et les dispositions sur la protection de la santé et de la sécurité au travail soient appliquées.

Service fédéral de médiation et de conciliation

Ce service a pour mandat d'aider les syndicats et les employeurs qui relèvent de la Partie I (Relations de travail) du *Code canadien du travail* et de la Partie I de la *Loi sur le statut de l'artiste* à régler leurs différends et à prévenir les conflits.

http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/sfmc/02Au_sujet.shtml&hs=mxm/

Opérations nationales du travail

Ce programme veille à l'administration uniforme et au meilleur coût de la Partie II (Santé et sécurité au travail) et de la Partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*, de même que de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, du Programme des contrats fédéraux, de la *Loi sur les justes salaires et heures de travail* et de la *Loi sur la santé des non-fumeurs*. Les Opérations nationales du travail sont également chargées de faire appliquer la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands*. Elles administrent également les services de protection contre les incendies au nom du Conseil du Trésor.

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

Affaires du travail internationales et intergouvernementales

Ce programme favorise l'élaboration, l'observation et la bonne application des principes relatifs au travail reconnus à l'échelle internationale, il favorise la collaboration et la coordination entre les administrations du travail au Canada dans les affaires du travail nationales et internationales et il facilite le dialogue avec les partenaires du programme.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/ait/index.shtml

Politique et information sur le milieu de travail

Ce programme a pour mandat de recenser les nouvelles tendances et les changements relativement aux milieux de travail, et d'exercer un rôle de chef de file relativement aux politiques du travail. Il gère une base de données nationales de conventions collectives, fait des recherches sur les relations de travail et diffuse des données, des études et des analyses importantes. Voir le site Conciliation travail-vie dans les milieux de travail canadien – vieillissement de la main-d'œuvre à l'adresse suivante :

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/ait/index.shtml

Autres

Affaires du travail autochtones

Il s'agit d'un service qui veille à la coordination des programmes touchant les affaires du travail des Autochtones et qui contribue à la définition et à la résolution des problèmes qui se posent dans le contexte des négociations entourant l'autonomie gouvernementale et l'exécution des services des programmes.

Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

Activité de programme : Investissement social

Ressources humaines et Développement social Canada élabore et applique une vaste gamme de programmes qui répondent aux besoins des aînés, des personnes handicapées, des enfants et des familles.

Aînés et pensions

Régime de pensions du canada

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un régime d'application fédérale-provinciale (sauf au Québec qui dispose d'un régime comparable). Le Régime de pensions du Canada offre diverses prestations axées sur les changements qui surviennent dans la vie des gens. Il offre également des prestations au survivant et aux enfants d'un cotisant, d'autres prestations aux personnes handicapées et à leurs enfants, et un montant forfaitaire maximal de 2 500 $ en cas de décès. C'est un régime contributif auquel cotisent les employeurs, les employés et les travailleurs indépendants de 18 à 70 ans qui touchent un revenu minimal pendant une année civile. Les prestations sont calculées selon le montant et la durée des cotisations au Régime de pensions du Canada. Elles ne sont pas payées automatiquement. Il faut les demander et faire la preuve de son admissibilité. Environ 12 millions

de Canadiens et de Canadiennes de plus de 18 ans versent des cotisations au RPC chaque année et environ 4 millions recevront des prestations en 2006-2007.

http://www.dsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/psr/rpc/rpctabmat.shtml&hs=cpr

Sécurité de la vieillesse

Le Programme de sécurité de la vieillesse est l'une des pierres angulaires du système de revenu de retraite au Canada puisqu'il verse une pension mensuelle de base à la plupart des Canadiens âgés de 65 ans et plus qui satisfont aux exigences en matière de résidence et de situation juridique. Il est financé par le Trésor et il est indexé trimestriellement à l'Indice des prix à la consommation. Devant les circonstances financières difficiles que vivent un grand nombre de personnes âgées, il offre, selon le revenu, des prestations supplémentaires aux gens à faible revenu, à savoir le Supplément de revenu garanti (SRG), l'allocation de personne âgée et l'allocation de survivant.

- Le Supplément de revenu garanti est une prestation mensuelle versée aux prestataires de la Sécurité de la vieillesse qui ont peu ou pas de revenu. Le montant de la prestation dépend de l'état matrimonial, du lieu de résidence et du revenu.
- L'Allocation est une prestation mensuelle versée à l'époux ou au conjoint de fait de 60 à 64 ans d'un pensionné de la Sécurité de la vieillesse. L'Allocation de survivant est offerte aux personnes à faible revenu de 60 à 64 ans dont l'époux ou le conjoint de fait est décédé. Pour y être admissible, les prestataires de l'Allocation ou de l'Allocation de survivant doivent résider au Canada et avoir un faible revenu.
- L'Allocation au survivant est versée aux gens à faible revenu de 60 à 64 ans dont le conjoint de droit ou de fait est décédé et qui ne sont pas entrés dans une nouvelle union de droit ou de fait.

Environ 4,3 millions de Canadiens reçoivent des prestations de la Sécurité de la vieillesse, dont 1,5 million reçoivent également le Supplément de revenu garanti.

http://www.dsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/psr/sv/svtabmat.shtml&hs=ozs

Programme nouveaux horizons pour les aînés

Il s'agit d'un programme qui verse des fonds pour des projets communautaires dans tout le Canada. Il encourage la population du troisième âge à tirer parti de ses compétences, de son expérience et de sa sagesse pour le mieux-être social des collectivités et il favorise l'intégration permanente du troisième âge à la vie communautaire en vue de réduire les risques d'isolement social. Ces fonds viennent aussi renforcer les réseaux et les associations reliant les membres des collectivités, les organismes communautaires et les gouvernements; ils accroissent les possibilités de créer des capacités et des partenariats communautaires en vue de relever les défis sociaux actuels ou nouveaux.

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

Programmes de prestations d'invalidité

Les questions relatives aux personnes handicapées relèvent principalement de Ressources humaines et Développement social Canada. Le Bureau de la condition des personnes handicapées est le point de convergence national pour les questions relatives à l'invalidité au sein du gouvernement du Canada et il cherche à assurer la pleine participation des personnes handicapées à tous les aspects de la vie sociale et communautaire. Le Ministère cherche à sensibiliser et à mobiliser ses partenaires, les citoyens et ses partenaires provinciaux et territoriaux pour améliorer les politiques et les programmes à l'intention des personnes handicapées.

Le Bureau de la condition des personnes handicapées administre également toute une gamme de programmes pour les personnes handicapées. En 2006-2007, il y avait les ententes sur le marché du travail pour les personnes handicapées, qui procurent aux gouvernements provinciaux des mesures de soutien relatives aux programmes provinciaux, et le Fonds d'intégration, qui aide les personnes handicapées admissibles à se préparer à l'emploi, à obtenir et à conserver un emploi ou un travail indépendant.

Par l'intermédiaire du Programme de partenariats pour le développement social (volet de l'invalidité), le Ministère subventionne des organismes sans but lucratif qui cherchent à répondre aux besoins de développement social des personnes handicapées.

Ententes sur le développement du marché du travail visant les personnes handicapées

Les Ententes relatives au marché du travail visant les personnes handicapées ont pour but d'améliorer la situation d'emploi des Canadiens qui souffrent d'un handicap en améliorant leur employabilité, en augmentant le nombre de possibilités d'emploi qui leurs sont offertes et en s'appuyant sur leur base de connaissances actuelles. Elles facilitent la coordination des programmes du marché du travail destinés aux personnes handicapées grâce à des accords conclus avec les provinces.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/bcph/08_cadreMultilatéral.shtml

Fonds d'intégration pour les personnes handicapées

Le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées aide à retourner au travail les personnes handicapées qui, autrement, seraient inadmissibles aux programmes d'emploi du Régime d'assurance-emploi. Grâce à ce financement, les personnes handicapées admissibles peuvent se préparer et accéder à un emploi ou à un travail indépendant, ainsi qu'acquérir les compétences nécessaires pour conserver leur nouvel emploi. Le fonds soutient d'autres activités efficaces et novatrices, qu'il s'agisse d'encourager les employeurs à procurer des possibilités d'emploi et de stage, d'aider les travailleurs à relever leurs compétences en matière d'emploi ou à démarrer leur propre entreprise, de collaborer avec les organismes qui s'occupent de la population handicapée, notamment dans le secteur privé, au soutien de modes novateurs d'accession des personnes handicapées à l'emploi ou au travail indépendant ou encore de combattre les obstacles à l'activité individuelle sur le marché du travail.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/ph/descf_ph.shtml

Régime de pensions du Canada – Prestations d'invalidité

Il y a aussi les prestations d'invalidité que verse à la population admissible le Régime de pensions du Canada pour favoriser une meilleure participation socio-économique des personnes handicapées. Le Programme de prestations d'invalidité du RPC est le premier régime d'assurance en importance pour l'invalidité de longue durée. En 2006-2007, il a versé 3,4 milliards de dollars en prestations à 304 000 personnes et à 90 000 de leurs enfants. Environ 64 000 nouvelles demandes ont été reçues dans la même année.

Prestations d'invalidité du régime de pensions du canada

Il s'agit de prestations payables aux cotisants qui répondent aux critères de cotisations minimales et dont l'invalidité est « grave et prolongée » selon la définition du législateur. Il s'agit d'une invalidité mentale ou physique qui empêche sa victime de travailler régulièrement à un emploi contre un salaire appréciable. Pour déterminer si une personne est admissible en raison de son état de santé, on tient compte des caractéristiques personnelles comme l'âge, l'éducation et l'expérience professionnelle. Les facteurs socioéconomiques comme la disponibilité pour travailler ne sont pas pris en compte. Une prestation mensuelle uniforme peut également être versée à l'enfant du bénéficiaire d'une prestation d'invalidité du Régime de pensions du Canada, pourvu qu'il ait moins de 18 ans ou moins de 25 ans s'il fréquente l'école à plein temps.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/rpc/resume.shtml

Développement communautaire et partenariats

Le Programme de partenariat pour le développement social permet à des organismes sans but lucratif d'améliorer le bien-être social d'enfants et de familles, de personnes handicapées, et de communautés minoritaires de langue officielle, et encourage les Collectivités dynamiques et d'autres initiatives de collaboration sur le plan local.

En outre, le programme fait des recherches et des analyses et élabore des politiques; il surveille les expériences au Canada et à l'étranger pour recenser des modèles et les enseignements tirés; il soutient les efforts du secteur communautaire pour faire des innovations, il renforce les réseaux de collaboration, fait la promotion de l'autosuffisance et fait connaître les bonnes pratiques afin de contribuer au bien-être de la collectivité; et il réunit des experts du gouvernement fédéral et d'organismes extérieurs pour discuter des problèmes, des difficultés et des possibilités, et pour mettre en commun les pratiques exemplaires afin de résoudre les problèmes complexes auxquels se heurtent nos villes, nos collectivités et notre secteur communautaire.

Programme de partenariats pour le développement social

Le Programme de partenariat pour le développement social verse des fonds à des organismes pour promouvoir l'acquisition de nouvelles connaissances, l'établissement de réseaux et le renforcement de la capacité du secteur sans but lucratif à répondre aux besoins des populations vulnérables. Il subventionne des projets favorisant l'inclusion sociale, améliorer la vie des enfants et des familles, des personnes handicapées, et des communautés minoritaires de langue officielle. Il verse aussi des fonds pour l'initiative Comprendre la petite enfance et la Stratégie du secteur bénévole.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/partenariats_communautaires/ppds/index.shtml

Comprendre la petite enfance

Le Programme Comprendre la petite enfance aide les collectivités à la grandeur du pays à comprendre les besoins des jeunes enfants et de leur famille. C'est une initiative nationale qui renseigne les collectivités sur la préparation à l'apprentissage de leurs enfants, sur les facteurs communautaires qui influent sur le développement de l'enfance et sur les ressources locales à la disposition des jeunes enfants et des familles. Les collectivités se servent de ces renseignements pour établir et administrer des politiques, des programmes ou des investissements qui aident la petite enfance à s'épanouir.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/ds/300_CPEInfo.shtml

Activité de programme : Enfants et familles

Ce programme assure un soutien et des choix aux familles par le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada et d'autres initiatives déjà lancées en vue de garantir que leurs enfants auront le meilleur départ possible dans la vie.

Garde d'enfants

En 2006, le gouvernement fédéral a adopté le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada composé de deux grands volets conçus pour donner aux parents le choix de leur service de garde afin qu'ils puissent concilier vie professionnelle et vie familiale.

Prestation universelle pour la garde d'enfants

En juillet 2006, toutes les familles ont commencé à recevoir une somme s'élevant jusqu'à 1 200 $ par année pour chaque enfant de moins de six ans. Cette prestation est imposable chez le conjoint au revenu inférieur. Les paiements se font directement aux parents pour qu'ils puissent choisir les services de garde qui conviennent le mieux à leurs enfants et aux besoins de la famille. La Prestation universelle pour la garde d'enfants s'ajoute aux programmes fédéraux en vigueur, notamment la Prestation fiscale canadienne pour enfants et le Supplément de la prestation nationale pour enfants, et n'a pas d'effet sur les prestations que les familles reçoivent en vertu de ces programmes ni sur la déduction pour frais de garde d'enfants. Pour en savoir plus, voir l'adresse

http://www.gardedenfants.ca/fr/accueil.shtml.

Contribution à la création de places en garderie

Compte tenu du fait que de nombreuses familles se heurtent à la pénurie de places en garderie, le gouvernement a annoncé dans son budget de 2007 le transfert de 250 M$ par année aux provinces et aux territoires par le truchement du Transfert social canadien, et la contribution fédérale augmentera de 3 % chaque année par la suite jusqu'en 2013–2014. Ce nouvel investissement aidera les provinces et les territoires à créer des places en garderie qui répondent aux besoins des parents et qui sont administrées avec efficience et responsabilité. En outre, à partir du 19 mars 2007, un crédit d'impôt à l'investissement non remboursable jusqu'à concurrence de 10 000 $ par place créée, est mis à la disposition des entreprises pour la création de places en garderie agrées en milieu de travail pour les enfants de leurs employés et éventuellement pour les enfants du milieu environnant.

Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants

Le Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants a pour objectif de promouvoir le développement de la petite enfance et d'aider les parents à travailler ou à recevoir une formation et, à cette fin, de favoriser l'accès à des programmes et à des services abordables et de qualité pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants. En 2003-2004, le gouvernement du Canada a commencé à transférer 1,05 milliard de dollars sur cinq ans par l'entremise du Transfert social

canadien afin de contribuer aux investissements des gouvernements provinciaux et territoriaux dans l'apprentissage et la garde des jeunes enfants. Pour en savoir plus, voir l'adresse

http://www.ecd-elcc.ca

Ententes sur le développement de la petite enfance

Par la voie de l'Entente sur le développement de la petite enfance, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux se sont engagés à améliorer et à élargir les mesures de soutien pour le développement de la petite enfance à l'intention des jeunes enfants - avant la naissance jusqu'à six ans - et de leurs parents. Afin d'atteindre ces objectifs, le gouvernement du Canada transfère chaque année 500 millions par le régime du TSC (Transfert social canadien) aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'amélioration et l'élargissement des programmes et des services dans quatre grands domaines : la promotion de la santé de la grossesse, de la naissance et de la petite enfance; l'amélioration des services de soutien à l'activité parentale et à la vie familiale; le renforcement du développement, de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants; le renforcement des services de soutien à la vie communautaire.

http://www.ecd-elcc.ca

Initiative de la Prestation nationale pour enfants

Instituée en 1998, la Prestation nationale pour enfants est un engagement clé pour garantir que les enfants de familles à faible revenu obtiennent le meilleur départ qui soit dans la vie. Ce régime est un partenariat[39] fédéral-provincial-territorial (avec un volet « Premières nations ») qui destine des mesures de soutien du revenu, des prestations et des services aux familles à faible revenu ayant des enfants. Il aide à prévenir et à réduire la pauvreté chez les enfants, favorise l'intégration au marché du travail en veillant à ce que les familles aient toujours intérêt à travailler et atténue les chevauchements et le double emploi en harmonisant les objectifs et les prestations et en simplifiant l'administration du régime.

Grâce à cette initiative, le gouvernement canadien apporte un soutien pécuniaire aux familles à faible revenu ayant des enfants au moyen du Supplément de la prestation nationale pour enfants[40]. Le maximum du supplément pour une famille de deux enfants était de 3 665 dollars en 2006–2007. Ressources humaines et Développement social Canada se charge de l'élaboration des politiques relatives à la Prestation nationale pour enfants et son ministre représente le gouvernement canadien dans cette initiative fédérale-provinciale-territoriale. Les rapports fédéraux-provinciaux-territoriaux conjoints sur les progrès de cette initiative sont disponibles sur le site Web de la Prestation nationale pour enfants :

http://www.nationalchildbenefit.ca/home_f.html

Autres

Prestations pour enfants handicapés

La Prestation pour enfants handicapés (PEH) est versée par l'Agence du revenu du Canada en tant que supplément mensuel de la Prestation fiscale canadienne pour enfants et des allocations spéciales pour enfants aux familles à faible et modeste revenu ayant un enfant gravement handicapé. Développement social Canada participé à l'élaboration de la PEH et joue un rôle dans sa mise en œuvre.

Le Ministère joue aussi un rôle de premier plan, pour le compte du gouvernement du Canada, dans l'élaboration et l'échange de connaissances, de renseignements et de pratiques exemplaires relativement aux enfants et à leur famille.

Activité de programme : Logement et sans-abri

Cette activité de programme consiste à aider les collectivités, par l'entremise de partenariats, à mettre en place des mesures – comme des refuges, des logements de soutien et de transition, et les services de soutien connexes – pour aider les personnes et les familles sans

[39] Le gouvernement du Québec a déclaré qu'il entérine les principes de base de la Prestation nationale pour enfants. Il a cependant décidé de ne pas participer à l'initiative parce qu'il veut être maître du soutien du revenu pour les enfants au Québec; toutefois, il a adopté une démarche semblable à la Prestation nationale pour enfants. Dans le présent rapport, toutes les mentions des dispositions conjointes des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux n'incluent pas le Québec.

[40] La Prestation fiscale canadienne pour enfants (y compris le Supplément de la Prestation nationale pour enfants) est une mesure fiscale et elle est appliquée par l'Agence du revenu du Canada. C'est ainsi qu'elle est administrée par l'Agence du revenu du Canada, qui rend compte de ses priorités stratégiques, de ses indicateurs et de ses résultats.

abri, de même que les personnes vulnérables, à devenir autonomes et à ainsi jouer un rôle dans la société et l'économie.

http://www.homelessness.gc.ca/home/index_f.asp

Initiative de partenariats en action communautaire

L'Initiative de partenariats en action communautaire vise à élargir la disponibilité d'un vaste éventail de services et de moyens (refuges, logements de transition et de soutien, et mesures de prévention) tout au long de l'échelle progressive qui va de l'itinérance à l'autosuffisance jusqu'à un mode de vie indépendant. Les projets subventionnés par l'Initiative de partenariats en action communautaire contribuent aux domaines prioritaires déterminés dans le cadre d'un processus inclusif de planification dans la collectivité. Outre qu'elle procure une aide financière aux collectivités, l'Initiative de partenariats en action communautaire les encourage à travailler de concert avec les gouvernements provinciaux-territoriaux et les administrations municipales, de même qu'avec les secteurs privé et bénévole pour se donner de meilleurs moyens et pour faire des interventions intégrées relativement aux sans-abri. Les collectivités reçoivent un financement maximal dont elles doivent trouver la contrepartie auprès d'autres sources de financement dans la collectivité (campagnes de financement, parrainages locaux, etc.). Elles doivent aussi expliquer en quoi leurs activités seront fiables (c.-à-d. comment elles se maintiendront une fois que les fonds de l'Initiative de partenariats en action communautaire n'existeront plus).

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/scpi_f.asp

Autochtones sans abri en milieu urbain

L'itinérance chez les Autochtones pose un sérieux problème dans certaines collectivités, et on peut le résoudre au mieux par des solutions locales. L'Initiative nationale pour les sans-abri continuera de répondre aux besoins particuliers de la population autochtone par le volet des Autochtones sans abri en milieu urbain, qui offre la souplesse voulue pour répondre aux besoins des Autochtones sans abri, par des services culturellement adaptés. L'un des principaux objectifs est le renforcement des capacités – à l'intérieur et à l'extérieur des collectivités autochtones – par la planification, la prise de décision et l'établissement de partenariats dans la collectivité même. Il n'est pas nécessaire de trouver des fonds de contrepartie, mais l'apport de la collectivité est encouragé là où c'est possible. La Direction générale du logement et des sans-abri, appelée antérieurement Secrétariat national pour les sans-abri, veille, de concert avec le Bureau de l'interlocuteur fédéral du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada, à la complémentarité des projets pilotes de la Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain et du volet des Autochtones sans abri en milieu urbain de l'Initiative nationale pour les sans-abri.

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/rhf_f.asp

Fonds régional d'aide aux sans-abri

Le Fonds régional d'aide aux sans-abri sert à aider les petites collectivités et les collectivités rurales où il y a des sans-abri, mais qui ont souvent besoin de meilleurs moyens pour réagir à ces problèmes. Les personnes sans abri ou vulnérables dans les petites collectivités isolées doivent souvent déménager dans des grands centres urbains pour obtenir les mesures de soutien et les services que nécessite leur situation, ce qui peut imposer un fardeau aux réseaux de services des grandes collectivités. Le Fonds régional d'aide aux sans-abri offre des fonds pour l'établissement des services de soutien nécessaires pour prévenir l'itinérance et contribuer à stabiliser les conditions de vie des personnes et des familles vulnérables. Le Fonds favorise aussi une vaste gamme de partenariats et tient compte des besoins particuliers des jeunes dans le processus de planification et de mise en œuvre.

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/rhf_f.asp

Programme national de recherche

Le Programme national de recherche vise à combler les lacunes et à répondre aux priorités en ce qui a trait aux connaissances relatives aux sans-abri au Canada. Il vise à renforcer davantage le fondement des politiques et des recherches d'intérêt pour les collectivités, à encourager et à soutenir les partenariats de recherche (avec les organismes de recherche, les organismes communautaires, les autres ministères fédéraux et les milieux universitaires) et à faciliter la mise en commun des meilleures pratiques et le transfert des connaissances. Du fait qu'il offre des fonds à des partenaires pour qu'ils se donnent de meilleurs moyens de mieux comprendre le problème des sans-abri, le Programme national de recherche contribue à l'élaboration et à l'évaluation de solutions appropriées et efficaces au problème des sans-abri. Il s'agit d'un moyen essentiel de faire une utilisation judicieuse de ressources rares et de soutenir les efforts des collectivités à long terme

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/nrp_f.asp

Système d'information sur les personnes et les familles sans abri

Le Système d'information sur les personnes et les familles sans abri est un logiciel convivial et solide qui sert à brosser un tableau des refuges et de leur clientèle. Il offre aux fournisseurs de services un système électronique de gestion des données qui leur permet de mettre en commun de l'information et de nouer des partenariats avec des organismes du milieu, du secteur privé, des administrations municipales, des gouvernements provinciaux-territoriaux et du gouvernement fédéral. Les données sur les caractéristiques démographiques des sans-abri et sur l'utilisation des refuges portent sur les lacunes en matière de connaissances et contribuent aux efforts de planification sur le plan local. Les avantages découlant d'un réseau de collectivités partageant des données contribuent à la mise en place d'une base de données nationale servant à éclairer les politiques et les programmes.

Le Système d'information sur les personnes et les familles sans abri a établi une liste nationale des refuges comprenant 1 020 refuges qui comprennent plus de 26 000 lits ordinaires. Il comprend jusqu'à 520 utilisateurs inscrits, notamment les refuges et les autres fournisseurs de services comme les banques alimentaires, les centres d'accueil et les organismes de logements de soutien.

www.hifis.ca

Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri

L'Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri sert à mettre à la disposition des collectivités de tout le pays des biens fédéraux excédentaires afin qu'elles puissent répondre à leurs besoins sur le plan local en ce qui concerne les sans-abri grâce à la coordination assurée par la Direction générale du logement et des sans-abri. Les projets relatifs aux sans-abri, qui doivent être financièrement viables et durables, aident les collectivités à recueillir les capitaux élevés nécessaires pour l'acquisition de terrains ou de bâtiments. Les ministères et organismes fédéraux, qui sont encouragés à désigner de tels terrains et bâtiments, reçoivent une indemnité à la valeur marchande et les cèdent – à des organismes communautaires, au secteur sans but lucratif et à d'autres paliers de gouvernement – moyennant un coût nominal, contribuant ainsi à alléger et à prévenir l'itinérance. Des fonds supplémentaires pour la construction et la rénovation sont également disponibles par l'entremise de programmes fédéraux connexes, comme l'Initiative de partenariat en action communautaire et les programmes de la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Trois organismes du gouvernement du Canada – Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ressources humaines et Développement social Canada et la Direction générale du logement et des sans-abri, et la Société canadienne d'hypothèques et de logement – sont des partenaires aux niveaux national et régional dans la mise en œuvre et la gestion de cette initiative.

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/sfrphi_f.asp

Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service

Activité de programme : Service Canada

Service décloisonné et axé sur le citoyen

Cette activité de programme est axée sur la prestation d'un service transparent axé sur le citoyen, c'est à-dire un service intégré et à guichet unique répondant à leurs besoins et contribuant à de meilleurs résultats stratégiques.

Intégrité

Cette activité de programme vise à rehausser l'intégrité des programmes et, à cette fin, à établir la confiance dans l'intégrité de nos programmes sociaux et à réaliser des économies importantes dans les paiements de programme. On espère ainsi que les prestations soient versées, selon le meilleur rapport coût-efficacité, aux bons citoyens, au bon moment et pour la fin pour laquelle elles ont été prévues.

Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau

Cette activité de programme vise à nous amener à travailler selon un modèle de collaboration et de mise en réseau, c'est à dire à adopter des approches pan-gouvernementales en matière de service pour favoriser le partage de l'information, la prestation intégrée de services et l'investissement stratégique pour le bénéfice

des citoyens. On espère ainsi synchroniser les programmes et les services dans l'ensemble du gouvernement fédéral et avec les secteurs de compétence pour améliorer l'efficience et donner un meilleur accès aux citoyens.

Responsabilisation et responsabilité à l'égard du gouvernement

Cette activité de programme vise l'exercice d'un gouvernement responsable qui obtient des résultats pour les Canadiens et le gouvernement, réalise des économies pour les contribuables et est plus transparent dans la présentation de l'information. On espère ainsi assurer une saine gestion des fonds publics pour ainsi optimiser les ressources et présenter une information transparente sur le rendement.

Culture de l'excellence du service

Il s'agit d'adopter une culture d'excellence du service et, à cette fin, de soutenir nos employés, d'encourager l'innovation et de renforcer le leadership et la capacité en vue d'offrir un service axé sur les citoyens. On espère aussi que Service Canada pourra compter sur un personnel compétent et dynamique axé sur le service aux citoyens.

Soucieux de mettre l'accent sur le citoyen, Service Canada a élaboré un Protocole de service qui énonce sa détermination à assurer un meilleur service, à établir des normes de service faisant état de la qualité du service à laquelle les Canadiens doivent s'attendre, et un bulletin de rendement qui comprend des indicateurs de service pour mesurer les résultats en matière d'accès et de satisfaction de la clientèle. Le Bureau de la satisfaction des clients a été mis sur pied pour examiner et gérer les suggestions, les compliments et les plaintes ainsi que pour déterminer comment Service Canada peut améliorer ses mécanismes afin de mieux répondre aux besoins et assurer l'équité.

Sites Internet

Site Web de RHDSC

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/accueil.shtml

Site Web de Service Canada

http://www.servicecanada.gc.ca/fr/accueil.shtml

L'honorable Monte Solberg, C.P., député
Ministre des Ressources humaines et du Développement social Canada
http://www2.parl.gc.ca/Parlinfo/Files/Parliamentarian.aspx?Item=a41f0339-61c7-4e13-9988-3388def0e162&Language=F&Section=FederalExperience

L'honorable Jean-Pierre Blackburn, C.P., député
Ministre du Travail et ministre de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec
http://www2.parl.gc.ca/Parlinfo/Files/Parliamentarian.aspx?Item=74df2965-5f3e-47af-8a91-cdf4d6e3f66a&Language=F&Section=FederalExperience

http://pm.gc.ca/fra/bio.asp?id=50

Lois et règlements régissant Service Canada et Ressources humaines et Développement social
http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/sm/sfa/sa/contact/lois.shtml

Vérification interne de RHDSC
http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/sdc/audit/page00.shtml

http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/iarms/toc.shtml

Évaluation de RHDSC
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_gauche/publications.shtml

Aperçu de RHDSC
Politiques et programmes

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/ps.shtml

Discours du Trône, 4 avril 2006
http://www.pm.gc.ca/fra/media.asp?id=1087

Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage

Marché du travail

Prestations d'assurance-emploi
http://www.hrsdc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav/nav_haut/programme/programme/sc.shtml

Prestations d'emploi et mesures de soutien
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/sc.shtml

Ententes sur le développement du marché du travail
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/lmda-edmt/description_f.asp

La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
http://srv119.services.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/thestrategy/thestrategy_f.asp

Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/emploi/formation_autochtones/index.shtml

Stratégie emploi jeunesse
http://www.youth.gc.ca/interimaire.html

Programme de travail partagé
http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf_tp.shtml

Compétences en milieu de travail

Partenariats des ressources humaines

Le Programme des conseils sectoriels
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml

Compétences essentielles
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/prh/competences_essentielles/competences_essentielles_index.shtml

Classification nationale des professions
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/prh/cnp/cnp_index.shtml

Apprentissage et initiatives sur la mobilité de la main-d'œuvre
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imammo.shtml

Programme des travailleurs étrangers
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/te.shtml

Information sur le marché du travail
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imt.shtml

Programme du Sceau rouge
http://sceau-rouge.ca/

Stratégie des compétences en milieu de travail
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/cmt/index.shtml

Initiative des compétences en milieu de travail
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/cmt/initiatives/icmt/index.shtml

Reconnaissance des titres de compétence étrangers
http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/cmt/programmes/prtce/index.shtml&hs=hzp

Apprentissage

Subventions et prêts canadiens d'études
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/apprentissage/subventions_etudes/index.shtml

Épargnes études: Renseignements généraux
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cgs-gxr.shtml

Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxa-gxr.shtml

Mobilité Académique Internationale
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/mai.shtml

Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces

Travail

Service fédéral de médiation et de conciliation
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/sfmc/11Service_federal_de_mediation_et_de_conciliation.shtml

Programme du Travail
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

Affaires internationales du travail
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/ait/index.shtml

Conciliation travail-vie dans les milieux de travail
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/01accueil.shtml

Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

Investissement social

Régime de pensions du Canada
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/rpc/rpctabmat.shtml

Régime de pensions du Canada et Sécurité de la vieillesse
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/sv-rpc/index.shtml

Prestations d'invalidité du RPC - Résumé
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/rpc/resume.shtml

Prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/sv-rpc/prestations_invalidite/index.shtml

La Direction du développement communautaire et des partenariats
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/partenariats_communautaires/index.shtml

Le marché du travail visant les personnes handicapées
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/bcph/08_cadreMultilateral.shtml

Programme Nouveaux Horizons pour les aînés
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/horizons/tabmat.shtml

Programme de la sécurité de la vieillesse
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/sv/svtabmat.shtml

Fonds d'intégration pour les personnes handicapées
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/ph/descf_ph.shtml

Programme de partenariats pour le développement social
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/partenariats_communautaires/ppds/index.shtml

Bureau de la condition des personnes handicapées
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/condition_personnes_handicapees/index.shtml

Comprendre la petite enfance
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/ds/300_CPEInfo.shtml

Enfants et familles

Plan universel pour la garde d'enfants du Canada
http://www.universalchildcare.ca

Accord fédéral-provincial-territorial sur le développement de la petite enfance
http://www.ecd-elcc.ca

Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants de mars 2003
http://www.ecd-elcc.ca/fr/agje/apropos.shtml

La Prestation nationale pour enfants
http://www.nationalchildbenefit.ca

Logement et itinérance

Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance
http://www.homelessness.gc.ca/home/index_f.asp

Initiatives liées à la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance
http://www.homelessness.gc.ca/policies_and_programs/index_f.asp

Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service

Service Canada
http://www.servicecanada.gc.ca/fr/accueil.shtml

Questions et renseignements du public

Si vous avez des questions sur des programmes et des services ministériels, vous pouvez communiquer avec votre bureau de Service Canada le plus près dont le numéro apparaît dans l'annuaire téléphonique du gouvernement du Canada ou sur le site Web de RHDSC à l'adresse

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/nos_bureaux.shtml

Pour obtenir des publications de RHDSC, communiquez avec le Centre de renseignements à

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_gauche/publications.shtml

Index

A

Accords internationaux **8**

Activités de programme **9, 16, 21, 26, 53, 54, 148, 149, 150**

Affaires du travail autochtones **217**

Affaires du travail internationales et intergouvernementales **217**

Aide financière aux étudiants **16, 17, 18, 81, 144, 145, 148, 152, 154, 172, 173, 175, 187, 197, 215**

Alphabétisation **14, 16, 23, 33, 61, 70, 73, 75, 78, 79, 81, 145, 146, 159, 160, 188, 216, 228, 230**

Apprentissage **3, 14, 15, 16, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 36, 37, 38, 45, 53, 58, 66, 69, 72, 73, 74, 75, 76, 78, 79, 81, 95, 96, 99, 101, 104, 106, 118, 129, 142, 145, 146, 147, 148, 150, 154, 155, 159, 160, 162, 165, 172, 183, 187, 188, 209, 210, 213, 214, 215, 216, 220, 221, 225, 226, 227, 228, 229, 230**

Apprentissage continu **22, 37, 45, 72, 73, 74, 78, 79, 187, 216**

Assurance-emploi Partie I **18**

Autochtones **7, 16, 22, 27, 33, 45, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 65, 69, 78, 84, 89, 96, 107, 110, 112, 115, 120, 133, 145, 146, 159, 165, 188, 211, 212, 217, 222, 225, 228, 229**

B

Bon d'études canadien **18, 28, 74, 77, 78, 79, 144, 159, 216**

Budget **1, 7, 8, 9, 10, 14, 16, 18, 20, 21, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 38, 44, 45, 46, 48, 50, 54, 55, 56, 58, 60, 62, 64, 66, 68, 70, 72, 73, 74, 76, 78, 78, 78, 80, 80, 80, 84, 86, 88, 90, 92, 94, 96, 98, 100, 102, 104, 106, 108, 110, 112, 114, 116, 118, 120, 122, 124, 126, 128, 130, 132, 134, 136, 137, 138, 141, 142, 144, 145, 146, 147, 148, 150, 151, , 152, 153, 154, 155, 156, 158, 160, 162, 164, 166, 168, 170, 172, 174, 176, 178, 182, 184, 186, 188, 190, 192, 194, 196, 198, 200, 202, 204, 206, 210, 212, 214, 215, 216, 218, 220, 222, 224, 226, 228**

Bureau des technologies d'apprentissage **75, 78, 162, 188, 216**

C

Cadre de mesure du rendement **26, 35, 74**

Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants **16, 24, 101, 104, 106, 165, 188, 220, 227**

Classification nationale des professions **215, 226**

Collectivités **3, 14, 15, 16, 20, 23, 24, 25, 29, 30, 31, 38, 50, 72, 89, 91, 92, 95, 96, 98, 99, 107, 109, 110, 115, 117, 120, 129, 145, 162, 187, 188, 189, 209, 210, 211, 212, 217, 218, 219, 220, 221, 222, , 223, 226**

Communautés minoritaires de langue officielle **24, 31, 33, 55, 58, 65, 95, 98, 115, 120, 133, 159, 212, 219, 220**

Compassion **22, 55, 59**

Compétences en milieu de travail **14, 16, 21, 22, 53, 58, 66, 67, 68, 69, 71, 137, 142, 144, 146, 148, 150, 155, 159, 183, 189, 213, 214, 215, 225, 226**

Compétences essentielles **16, 23, 61, 69, 70, 73, 75, 78, 79, 81, 145, 146, 159, 213, 215, 216, 225, 226, 228**

Comprendre la petite enfance **30, 92, 95, 98, 147, 220, 227**

Compte d'assurance-emploi **18, 137, 144, 146, 147, 148, 166, 167, 192, 193, 196, 215**

Comptes à fins déterminées **14, 18, 144, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 166, 167, 169**

Conseil canadien sur l'apprentissage **73, 160**

Conseils sectoriels **45, 66, 70, 146, 159, 165, 213, 214, 225**

Consultations **35, 38, 44, 45, 48, 50, 66, 69, 104, 109, 115, 117, 121, 135**

E

Enfants et familles **16, 24, 30, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 142, 220, 227**

Enseignement postsecondaire **72, 76**

Ententes sur le développement du marché du travail visant les personnes handicapées **94, 219**

Étudiants **16, 17, 18, 22, 28, 38, 45, 62, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 81, 116, 133, 141, 144, 145, 146, 148, 152, 154, 155, 159, 165, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 184, 186, 187, 188, 190, 191, 193, 193, 194, 195, 196, 197, 200, 205, 214, 215, 216, 228**

Équité au travail **23**

Examen des dépenses **36, 124**

F

Fiches de renseignements **115**

Fondations **73, 141, 160**

Fonds d'assurance de la fonction publique **141, 166, 168**

G

Gestion des ressources **34, 36**

Gestion des ressources humaines **34, 36**

I

Indicateurs de programme **26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 56, 68, 76, 87, 93, 103, 109, 133**

Indicateurs de service **28, 31, 77, 133, 134, 135, 136, 224**

Information sur le marché du travail **14, 16, 66, 69, 70, 71, 136, 215, 226**

Initiative ciblée pour les travailleurs âgés **7, 22, 55, 63, 120, 145, 146, 159, 165, 212**

Initiative nationale pour les sans-abri **24, 31, 107, 108, 109, 110, 145, 165, 222**

Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri **16, 111, 112, 223**

Initiatives réglementaires **229**

Initiatives horizontales **22, 55, 73, 100, 101, 141, 165**

Investissement social **16, 24, 29, 92, 93, 96, 105, 106, 149, 151, 156, 183, 187, 217**

J

Jeunesse **27, 47, 55, 56, 57, 62, 65, 80, 145, 146, 159, 163, 165, 212, 225, 229**

L

Langue officielle **14, 24, 31, 33, 55, 56, 58, 58, 65, 95, 98, 115, 120, 133, 159, 212, 219, 220, 228**

Langues officielles **31, 33, 56, 58, 117, 121**

Logement et itinérance **227**

Loi sur l'indemnisation des marins marchands **217**

Loi sur la faillite et l'insolvabilité **87**

Loi sur la santé des non-fumeurs **217**

Loi sur le Programme de protection des salariés **85**

M

Mandat **3, 14, 17, 21, 23, 39, 44, 46, 48, 50, 54, 56, 67, 73, 74, 84, 88, 92, 98, 100, 107, 113, 114, 118, 119, 123, 124, 161, 181, 187, 217**

Main-d'oeuvre **7, 17, 19, 21, 22, 44, 49, 53, 54, 59, 61, 66, 69, 70, 72, 84, 187, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 226, 228, 229**

Mesures actives d'emploi **210**

Mesures de gestion de la dette **78, 144**

Métiers et apprentissage **213**

Mobilité académique internationale **16, 80, 81, 188, 216, 226**

Mobilité de la main-d'oeuvre **66, 69, 69, 213, 226**

N

Normes du travail **8, 23, 29, 84, 85, 87, 88, 189, 216, 217**

Nouveaux horizons pour les aînés **24, 30, 92, 95, 98, 159, 162, 218, 227**

O

Opérations nationales du travail **16, 90, 217**

P

Paiements d'allocation **137**

Paiements de transfert **17, 18, 60, 64, 81, 90, 100, 105, 137, 141, 159, 176, 178, 195, 198, 205**

Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones **55, 60, 65, 159, 165, 212**

Personnes handicapées **7, 14, 23, 24, 25, 27, 30, 32, 33, 34, 37, 49, 54, 55, 56, 62, 78, 84, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 114, 120, 129, 134, 159, 187, 217, 218, 219, 220, 226, 227, 228**

Plans **7, 9, 14, 15, 21, 26, 27, 46, 53, 57, 58, 60, 61, 62, 69, 97, 114, 117, 118, 120, 121, 122, 123, 124, 126, 127, 130, 132, 164, 166, 169, 189, 215**

Plans et priorités **169**

Prestation des services **25, 34, 89, 114, 117, 118, 119, 122, 125, 137, 155, 164, 229**

Prestation nationale pour enfants **16, 24, 30, 31, 101, 103, 106, 165, 188, 220, 221, 227**

Prestation universelle pour la garde d'enfants **7, 16, 17, 24, 25, 31, 101, 103, 104, 105, 115, 118, 120, 129, 147, 153, 159, 220**

Prestations d'assurance-emploi **18, 59, 64, 125, 127, 135, 137, 144, 146, 211, 225**

Prestations d'emploi et mesures de soutien **27, 56, 62, 64, 65, 163, 211, 225**

Priorités **3, 7, 9, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 31, 34, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 58, 69, 78, 79, 85, 88, 96, 99, 104, 109, 110, 113, 114, 115, 118, 120, 122, 123, 124, 126, 128, 130, 132, 166, 169, 209, 210, 211, 221, 222, 229**

Profil des dépenses **3, 17, 18, 137**

Programme canadien de prêts aux étudiants **28, 73, 74, 76, 77, 78, 80, 116, 133, 141, 146, 148, 159, 165, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 188, 197, 215, 216**

Programme de la Sécurité de la vieillesse **18, 137, 162, 227**

Programme de partenariats en développement social **30, 95**

Programme des initiatives d'apprentissage **75, 78, 188, 216**

Programme du Sceau rouge **226**

R

Read to Me! Foundation Inc. **160**

Reconnaissance des titres de compétence étrangers **22, 47, 66, 67, 69, 159, 163, 165, 214, 226**

Réduction de la dette **76, 78, 174, 175, 176, 177, 178, 216**

Régime de pensions du Canada **7, 16, 17, 18, 24, 32, 92, 93, 94, 96, 97, 116, 121, 124, 125, 127, 129, 130, 132, 133, 134, 136, 137, 141, 142, 146, 147, 148, 149, 153, 162, 169, 184, 187, 190, 194, 200, 202, 217, 219, 226, 230**

Résultats stratégiques **9, 15, 26, 32, 67, 223**

Résultats prévus **38**

Risque **3, 7, 35, 36, 38, 39, 62, 63, 85, 88, 123, 124, 126, 129, 144, 164, 172, 173, 174, 176, 177, 188, 191, 197, 205, 211, 218**

Risques ministériels **35**

S

Santé et sécurité **217**

Santé et sécurité au travail **217**

Secteurs d'activité **19, 23, 29, 84, 87, 214**

Service Canada **7, 14, 15, 16, 17, 25, 26, 28, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 55, 58, 62, 65, 66, 71, 73, 74, 107, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 133, 134, 135, 137, 138, 142, 143, 147, 161, 164, 181, 187, 188, 204, 206, 211, 213, 215, 223, 224, 225, 227**

Service fédéral de médiation et de conciliation **90, 142, 162, 217, 226**

Services de protection contre les incendies **217**

Soutien du revenu **44, 54, 55, 59, 93, 210, 221**

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones **22, 27, 55, 57, 59, 60, 65, 159, 165, 212, 225**

Stratégie de développement durable **141, 161, 164**

Stratégie emploi jeunesse **27, 47, 55, 56, 57, 62, 65, 145, 146, 159, 163, 165, 212, 225**

Subventions canadiennes pour études **73, 144, 152, 159, 172, 176, 178, 188, 215, 216**

Subventions conditionnelles **141, 160**

Subventions et contributions **17, 18, 36, 39, 51, 64, 71, 81, 85, 90, 100, 105, 112, 114, 119, 122, 129, 132, 137, 145, 150, 151, 152, 153, 162, 187, 194, 216**

Supplément de revenu garanti **7, 18, 93, 105, 136, 137, 147, 159, 170, 171, 218**

T

Transformation des services **113**

Travailleurs âgés **7, 22, 27, 44, 54, 55, 56, 62, 63, 120, 145, 146, 159, 165, 212, 213, 230**

W

Winnipeg Foundation **73, 160**